

جامعة البصرة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم الاقتصاد

جديد

محاضرات في اقتصادات الموارد البشرية

المرحلة الثانية

مدرس المادة

د . ضيدان المالكي

٢٠١٨ - ٢٠١٩

## الفصل الاول

### المدخل الى اقتصادات الموارد البشرية

#### المقدمة

أن سر نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها لم يعد يكمن في مقدرتها على استخدام مواردها المالية والمادية فحسب، بل أيضا في مقدرتها على استخدام أكفأ الموارد البشرية وتحفيزها على اكتشاف وتفجير الطاقات الكامنة لديها. هذه الطاقات البشرية الكامنة لا تصبح قوة ذات فعالية إلا بتحريكها وتنشيطها وتطويرها وتحفيزها على البذل والعطاء، وهذه المهام تقع على عاتق وظيفة الموارد البشرية تحقيقها، وذلك من خلال تحديد وتوفير احتياجات المنظمة من الكفاءات اللازمة في الوقت المناسب وبالعدد المناسب وتقديم فرص النمو والتقدم لها للمحافظة عليها ثم توجيهها للقيام بمختلف الأعمال المسندة إليها. ولقد شهدت الحقبة التاريخية الحالية تغيرا كبيرا في قيم المجتمع، والتي انعكست على نظرة كل من الأفراد وأصحاب الأعمال اتجاه بعضهما البعض في العمل، ومن بين أهم المؤثرات التي عكست هذه النظرة، نجد التطور العلمي والتكنولوجي السريع والتغيرات القطاعية والقوانين الحكومية والضغط السوقية والتغير السريع لأذواق المستهلكين وانتشار ظاهرة العولمة... الخ ، كل هذه العوامل فرضت على المؤسسات تبني سياسات ديناميكية يكون فيها المورد البشري الدعامة الأساسية للأداء، وهذا ضمانا للتكيف المستمر مع التغيرات السريعة للبيئة.

وإذا كان نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الاهتمام بالموارد البشرية العاملة بها، فإن هذا الاهتمام يتزايد بالنسبة لاقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك لاعتمادها على خطط تنموية واسعة، تتطلب العناية بالمورد البشري وإيجاد السياسات والبرامج الخاصة بنمط تسييره وتتميته باستمرار، لأن قوة وهيبة الدولة من قوة وهيبة موظفيها بالقطاعات والإدارات التابعة لها. فالمورد البشري بالنسبة لهذه الدول وخاصة النامية منها يعتبر موردا رئيسيا يجب العناية به والاستثمار فيه، كما أن طريقة معاملته من وقت التحاقه بالمؤسسة إلى غاية تركه لها له الأثر الأكبر في رفع الكفاءة الإنتاجية للجهاز الحكومي وإنجاح مشاريعه التنموية.

## المبحث الاول

### المفاهيم الاساسية المترابطة

اولاً مفهوم المورد الاقتصادي: هو مصدر معلوم لثروة اكتشف الإنسان أهميتها وبدأ في استخدام الأساليب الفنية التي تمكنه من استغلالها الاستغلال الأمثل لما فيها من منافع تفي بإشباع حاجاته.

اما مفهوم المصدر: فهو المعين لثروة كامنة لم يعرف الانسان اهميتها بعد ولا كيفية تطويرها واستغلالها.

ويمكن تقسيم الموارد الاقتصادية من حيث المصدر او الأصل إلى موارد طبيعية وموارد بشرية وموارد مصنعة. حيث ان الموارد الطبيعية مصدرها الطبيعة، أما الموارد البشرية فمصدرها الإنسان. في حين يوجد نوع ثالث من الموارد هو نتاج التفاعل بين الطبيعة والإنسان وهو الموارد المصنعة ومثال ذلك الآلات الإنتاجية والرأسمالية.

الفرق بين المورد الاقتصادي، وعامل الإنتاج، والمدخلات.

المورد: يشير إلى كل ما يمكن إعداده للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي.

عامل الإنتاج: يمثل ذلك الجزء من الموارد الاقتصادية الذي تم إعداده فعلاً للمساهمة في عملية الإنتاج.

المدخلات: تمثل الجزء من عوامل الإنتاج الذي استخدم فعلاً في العملية الإنتاجية.

وبالتالي يمكن القول أن:

(حجم الموارد الاقتصادية المتاحة)  $\leq$  (حجم عوامل الإنتاج)  $\leq$  (حجم المدخلات)

مثال على الموارد الطبيعية:

تعد الأرض التي يمكن إعدادها للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي مورداً طبيعياً أما الأرض التي تم إعدادها (استصلاحها أو تمهيدها) فعلاً للمساهمة في عملية الإنتاج فتعد عاملاً إنتاجياً، في حين تعد من المدخلات تلك الأرض التي تستخدم فعلاً في عملية الإنتاج .

مثال على الموارد البشرية:

يعد جميع السكان الذين يمكن إعدادهم للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي ( في سن العمل ) مورداً بشرياً ، ، في حين تعد عوامل الإنتاج ذلك الجزء من الموارد البشرية الذي تم إعداده فعلاً (تجهيزه) للمساهمة في عملية الإنتاج ، أما المدخلات فهو الجزء الذي انخرط فعلاً في عملية الإنتاج وهي تمثل القوة العاملة.

الموارد الطبيعية أصلها الطبيعة ( الأرض ) فهي مصدر ← مورد طبيعي وهي الأرض الصالحة للزراعة ← عامل إنتاجي وهي الأرض التي تم استصلاحها فعلاً ← مدخلات وهي الأرض التي تم استغلالها في الزراعة

الموارد البشرية أصلها البشر فهو المصدر ← مورد بشري وهو كل ما يمكن إعداده من البشر للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي ← عامل إنتاجي وهو جزء من الموارد البشرية الذي تم إعداده فعلاً للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي ← المدخلات وهو جزء من الموارد البشرية الذي تم استغلاله في الإنتاج

الخلاصة: كل المدخلات عوامل إنتاج، وكل عوامل الإنتاج هي موارد اقتصادية والعكس ليس صحيحاً.

ثانياً: المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بإحصاءات العمل والسكان

إحصاءات العمل: تعني جميع البيانات ذات العلاقة بسوق العمل وهي أداة لتوضيح الدور الذي يمكن أن تلعبه الموارد البشرية المتاحة لتلبية طلب الجهاز الإنتاجي من عمالة.

١) السكان: هم مجموع الناس الأحياء الموجودين داخل حدود دولة معينة وفي زمن معين سواء كانوا مواطنين أو أجانب. ويقسم السكان إلى فئتين رئيسيتين هما

أ- داخل القوى البشرية (ضمن سن العمل): وهم السكان من الجنسين والذين تتراوح أعمارهم بين (١٥-٦٥) سنة، حيث توصف هذه الفئة بأنها القادرة على العمل وإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية. ويمكن التصرف بالفئة العمرية حسب متطلبات البلد والوضع العام للتشغيل. ويمكن تقسيم هذه الفئة إلى مجموعتين أيضاً هما

-السكان النشيطون اقتصادياً (داخل قوة العمل) وهم كل الأشخاص من الجنسين والذين

تتراوح أعمارهم بين (١٥-٦٥) سنة ويمكن تصنيفهم كعاملين أو متعطلين على ضوء نشاطهم الاقتصادي خلال فترة الإسناد القصيرة مثل أسبوع أو يوم واحد والذين يمثلون عرض العمل لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية وفق الحسابات القومية والميزانيات للأمم المتحدة خلال فترة إسناد زمنية معينة. وفيما يلي تعريف كل منهما:

-مشتغل: هو الفرد البالغ من العمر (١٥) سنة فأكثر، الذي عمل بأجر، سواءً أكان يعمل لدى الغير أم يعمل لحسابه، وكذلك الذين لديهم عمل ولم يمارسوه بصورة مؤقتة (بسبب قيامهم بإجازة على سبيل المثال)، والموفدون في دورات تدريبية أو برامج عمل من جهة عملهم، والذين يعملون لدى الأسرة بدون أجر.

#### -متعطل

هو الفرد البالغ من العمر (١٥) سنة فأكثر، القادر على العمل ولا يعمل، ويبحث عنه خلال الأربعة الأسابيع المنتهية بيوم المسح ولم يجده، أو ينتظر البدء في عمل تم الوعد الجاد به، ومستعد لاستلام العمل لو أتيح له خلال أسبوعين من الزيارة. (المسح) هذا وينقسم المتعطلون إلى قسمين، متعطل سبق له العمل، ومتعطل لم يسبق له العمل ويطلق عليه (متعطل جديد):

- متعطل سبق له العمل: هو الفرد المتعطل طبقاً للتعريف السابق وسبق له العمل.

- متعطل لم يسبق له العمل (متعطل جديد) هو الفرد المتعطل طبقاً للتعريف السابق ولم يسبق له العمل إطلاقاً، لا داخل الدولة ولا خارجها.

ويعرف السكان النشطين اقتصادياً " كذلك بأنهم يشملون " جميع الأشخاص من الجنسين الذين يوفرون الإمداد باليد العاملة لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية كما عرّفها نظم الأمم المتحدة للحسابات والموازن القومية خلال فترة زمنية مرجعية

١. ٢-السكان غير النشيطين اقتصادياً (خارج قوة العمل): أي الأشخاص الذين ليسوا في القوى العاملة خلال فترة الإسناد القصيرة مثل، الطلبة المشتغلون بالأعمال المنزلية، التقاعد، الشيخوخة، العجز، المرض، أسباب أخرى، ويمكن أن يدخل بهذا المفهوم أيضاً الأشخاص العاطلون والذين لديهم استعداد للعمل ولكنهم لا يبحثون عن خلال نفس فترة الإسناد، وتشمل هذه الفئة كلاً مما يلي:

أ-الأفراد أقل من (١٥ سنة)

ب-الأفراد البالغين من العمر (١٥) سنة فأكثر، ولا ينطبق عليهم تعريف المشتغل أو المتعطّل السابق ذكرهما، وتعتبر هذه الفئة (خارج قوة العمل)، وهي تشمل " كبار السن -العجزة -الطالبة المتفرغين للدراسة -المتفرغات للأعمال المنزلية -غير القادرين على العمل -غير الراغبين في العمل -الزاهدين في العمل - نزلاء إحدى الدور مثل (المنشآت العقابية والإصلاحية ودور رعاية المسنين وما شابه) -المتقاعدين

٣-معدل النشاط الاقتصادي = عدد السكان النشيطين اقتصادياً "بعمر (١٥) سنة فأكثر مقسوماً على عدد السكان الكلي \* ١٠٠

٤-معدل النشاط الاقتصادي المنقح = عدد السكان النشيطين اقتصادياً "بعمر (١٥) سنة فأكثر مقسوماً على عدد السكان بعمر (١٥) سنة فأكثر \* ١٠٠

٥-معدل البطالة = عدد العاطلين عن العمل (الذين يبحثون عن عمل) مقسوماً على قوة العمل (الذين يعملون والمتعطلين ويبحثون عن عمل

٦-من خلال ما سبق يتضح ان قوة العمل تشمل العاملين + المتعطلين الذين يبحثون عن عمل خلال فترة الاسناد للأسابيع الاربعة الماضية ( قبل الاسناد )

#### ٧-معدل الإعالة الاقتصادية: **Economical Dependency Ratio**

المفهوم العام لمعدل الاعالة هو نسبة السكان غير النشيطين اقتصادياً إلى عدد الأفراد النشيطين اقتصادياً. يعطي معدل الاعالة في اقتصاد ما دلالة على التوزيع العمري للسكان في هذا الاقتصاد. وللتعبير عن هذا المقياس بدقة عادة ما تستخدم بيانات السكان حسب التوزيع العمري لحساب معدل الاعالة. وطبقاً لذلك التعريف فان معدل الاعالة يساوي عدد السكان الذين لم يبلغوا بعد سن العمل مضافاً اليه عدد السكان الذين بلغوا سن المعاش لنحصل على اعداد الاشخاص المعالين. ثم نقسم اعداد المعالين على اعداد السكان في سن العمل.

٢. وكلما زاد معدل الاعالة كلما عنى ذلك أن هناك عدد أكبر من السكان يجب أن يعالوا بواسطة كل شخص في سن العمل، والعكس كلما قل معدل الاعالة كلما عنى ذلك انخفاض عبء الاعالة الواقع على كل شخص في سن العمل.

كما يمكن قياس معدل (نسبة) الاعالة للصغار او للكبار والكلبي كما يلي:

$$١ * \text{نسبة اعالة الصغار} = \frac{\text{عدد السكان اقل من ١٥}}{١٠٠} \times ١٠٠$$

عدد السكان (١٥-٦٥)

نسبة اعالة الصغار يختلف من مجتمع الاخر حسب نسبة الصغار.

$$٢ * \text{نسبة اعالة كبار السن} = \frac{\text{عدد السكان من ٦٥ سنة فأكثر}}{١٠٠} \times ١٠٠$$

عدد السكان من (١٥-٦٥)

٣ \* نسبة الاعالة الكلية = مجموع نسبة اعالة صغار السن + نسبة اعالة كبار السن.

وهذه النسب قد تكون غير دقيقه تماما بسبب انه يحسب كل سكان في الفئة العمرية (١٥-٦٥) منتجين وهو عكس ذلك حيث يوجد نسبة طلاب مدارس واخري طلاب جامعات واخري معاقين ونسبة غير قادرين على العمل.

$$٤ * \text{نسبة الاعالة الحقيقية} = \frac{\text{عدد السكان المعولين}}{١٠٠} \times ١٠٠$$

عدد السكان العاملين بالفعل

كيفية احتساب معدل البطالة من قبل مكتب احصاءات العمالة.

أ- وإذا افترضنا ان العدد الاجمالي للسكان هنا ٣٠٤ مليون نسمة وهؤلاء ليسوا جميعا "قادرين على العمل فمنهم الاطفال والشيوخ

ب- اذن يجب ان نعرف البالغين منهم ( او من هم في سن العمل ) وهم فئة السكان الذين تتراوح اعمارهم ١٥ سنة - ٦٤ وليس كل هؤلاء يعملون او قادرين على العمل

فمنهم طلبة الجامعات -الثانوية- المتقاعدین - العاجزين النزلاء في السجون ..الخ  
وإذا افترضنا ان عددهم ٢٣٧ مليون نسمة

ج-اذن يجب ان نعرف قوة العمل (العاملين + العاطلين الذين يبحثون بشكل جدي  
عن العمل) ولو فرضنا ان عددهم ١٥٤ مليون نسمة منهم ١٥ مليون منهم عاطلين  
عن العمل ويبحثون بشكل جدي عن عمل اذن معدل البطالة هو قسمة العاطلين عن  
العمل ويبحثون بشكل جدي عن عمل على قوة العمل (يعملون + عاطلون ويبحثون  
عن عمل) \*١٠٠ وباستخدام البيانات الموضحة انفا" فان معدل البطالة هو ١٥  
/١٥٤ = ٩,٧% الا ان هناك بعض المفارقات التي قد تحدث يمكن توضيحها كالآتي

إذا توقف البعض عن البحث عن عمل نتيجة اصابته بإحباط من البحث عن عمل  
وهذا يحصل في اوقات الكساد وهذا يعني خروجهم من دائرة قوة العمل عموما" ومن  
العاطلين الباحثين عن عمل ولو فرضنا ان عدد الخارجين هو ٥ مليون شخص فهذا  
يعني ان معدل البطالة سوف ينخفض وهي نتيجة مفاجئة وكالاتي ١٠ مليون /١٤٩  
مليون = ٦,٧% وهذه النتيجة توضح انخفاض معدلات البطالة في اوقات الكساد. وقد  
يحدث شيء اخر معاكس فقد تتحسن الامور ويتوسع النشاط الاقتصادي وتزداد اعداد  
الباحثين عن العمل وبالتالي تزداد ايضا" قوة العمل فلو فرضنا ان عدد الباحثين عن  
العمل ارتفع الى ٢٠ مليون بدل ١٥ فهذا يعني ان قوة العمل اصبحت ١٥٩ مليون  
ووفق هذه المعطيات فان معدل البطالة سيصبح ٢٠ / ١٥٩ = ١٢,٦% وهذه  
النتيجة مفاجئة ايضا" ومن ذلك نخلص الى ان معدل البطالة المجرى لا يعطي صورة  
شاملة عن الوضع الاقتصادي الحقيقي اي يجب ان يؤخذ بنظر الاعتبار الظروف  
المحيطة .



## الفصل الثاني

### اقتصاديات السكان

#### (النظريات والسياسات السكانية)

المبحث الأول: الهيكل السكاني والنظريات السكانية

النظريات هي الافكار المتعلقة بالنمو السكاني وعلاقته بالموارد الغذائية المتاحة وقبل تناول تلك النظريات لابد من معرفة الهيكل السكاني والعوامل المؤثرة فيه

#### الديموغرافيا Demography :

تتكون كلمة ديموغرافيا "من مقطعين، وهما: الاول: ديمو "يعني في اليونانية الناس، والآخر وهو" جرافي، ويعني" الخصائص وبالتالي فان المصطلح يعني خصائص السكان والتي تشمل على الحجم، والتركيبة العمري والنوعي، والتوزيع الجغرافي، وعناصر النمو السكاني كالإنجاب والوفاة والهجرة

أولاً: الهيكل السكاني والعوامل المؤثرة فيه

ويقصد به التوزيع النوعي (ذكور-إناث) والعمري (خارج او داخل سن العمل) للسكان وكذلك التوزيع الجغرافي لهم (سكان المدن - سكان الريف) أن هيكل السكان في مجتمع ما يتحدد من خلال مستويات الخصوبة والوفيات والهجرة التي تمت في الماضي قياس هيكل العمر

أن وصف المجتمع بأنه مجتمع صغار السن أو مجتمع كبار السن يعتمد على نسبة السكان في الفئات العمرية المختلفة، فالمجتمع الذي تزيد فيه نسبة السكان الاقل من ١٥ سنة عن ٣٥% من مجموع السكان يعتبر مجتمعاً صغير السن. أما المجتمع الذي تزيد فيه نسبة السكان الاكبر من ٦٥ سنة عن ١٠% من مجموع السكان يعتبر مجتمعاً كبير السن. أكثر من ذلك فانه عندما تميل نسبة السكان صغير السن الى الزيادة فإننا نصف هذا المجتمع بأنه يميل الى الصغر من حيث السن، والعكس مع نمو نسبة السكان الكبار في السن الى الزيادة فإننا نصف المجتمع بأنه يميل الى الكبر من حيث السن. يعطي معدل الاعالة في اقتصاد ما دلالة على التوزيع العمري للسكان في هذا الاقتصاد. ومن الواضح أن معدل الاعالة يعبر عن مدى العبء الذي يلقيه السكان في فئات عمرية معينة على باقي الفئات في المجتمع. فبالنسبة للأفراد ذوي الاسر الكبيرة يكون العبء واضحاً على الافراد في سن العمل في الاسرة وبهذا الشكل فان الهيكل العمري الذي يتضمن الكثير من الافراد المعالين يعني أن الافراد العاملين سيدخرون بقدر أقل، لحاجتهم الى

الانفاق على الاسرة، وكذلك فإن إيرادات الحكومة لا بد وأن تذهب نحو الانفاق على مشاريع توفير الغذاء، والتعليم، بدلا من الانفاق على مشروعات البنية الأساسية مثل الطرق، والسكك الحديدية، الخ

كما انه كلما زاد معدل الاعالة كلما عنى ذلك أن هناك عدد أكبر من السكان يجب أن يعالوا بواسطة كل شخص في سن العمل، والعكس كلما قل معدل الاعالة كلما عنى ذلك انخفاض عبء الاعالة الواقع على كل شخص في سن العمل.

### قياس الهيكل النوعي

من الافتراضات الشائعة أن عدد الذكور يتساوى مع عدد الاناث في كل فئة عمرية، ولكن من الناحية الواقعية فان ذلك الامر غير صحيح، إذ هناك جملة عوامل الوفيات والهجرة (سناتي عليها لاحقا) تؤدي الى خلق فروق بين معدل الذكور الى الاناث، والمعروف بمعدل النوع. على سبيل المثال قد يهاجر الذكور من منطقة معينة الى منطقة أخرى مما يؤدي الى أحداث خلل في هيكل العمر/ النوع في كلتا المنطقتين.

كذلك تؤدي ظاهرة الوفيات الى أحداث نوع من عدم التساوي في النوع لأنه في داخل كل مجموعة عمرية قد يكون معدل الوفيات للذكور أعلى او اقل من معدل الوفيات للاناث ويقاس التركيب او الهيكل النوعي للسكان بنسبة عدد الذكور الى الاناث \* ١٠٠ لكل فئة عمرية على سبيل المثال في الولايات المتحدة عند عمر ٦٥ يوجد ٨٥ رجل في مقابل كل ١٠٠ سيدة. أما عند العمر ٨٥ فيوجد فقط ٤٤ رجل في مقابل كل ١٠٠ سيدة.

### العوامل المؤثرة في هيكل العمر/النوع. وحجم السكان:

يمارس كل من المتغيرات السكانية الثلاثة، الهجرة، والوفيات، والخصوبة تأثيرا واضحا على هيكل العمر/النوع. أما الوفيات فيمكن أن تؤثر على هيكل العمر/ السكان في كل من الاجل القصير والاجل الطويل، وفي كلتا الحالتين لا يكون التأثير مفاجئا. وأخيرا فان تأثير الخصوبة على هيكل العمر/النوع قد يكون غير ملحوظ في الاجل القصير أما في الاجل الطويل فانها أكثر المتغيرات السكانية تأثيرا على شكل الهيكل العمري للسكان

#### ١- أثر الهجرة

فالهجرة تأثيرها لا يقتصر على نمو السكان وتوزيعهم وتباين كثافتهم بين منطقتي الأصل والوصول فحسب، إنما يتعدى ذلك إلى خصائصهم الديموغرافية والاقتصادية، وما التغيير في التركيب العمري والنوعي للسكان إلا انعكاس واضح من انعكاساتها، إذ غالباً ما يهاجر الذكور -

ولاسيما بنسب تفوق كثيراً الإناث - فيترتب على ذلك ارتفاع نسبتهم في المناطق الجاذبة وتدنيها في المناطق الطاردة وهذه حقيقة تؤثرها طبيعة الحركة المكانية - الزمانية السكانية المتواترة.

أن أي مجتمع يواجه هجرة صافية الى الداخل، أو هجرة صافية الى الخارج سيجد أن هيكل النوع فيه لا بد وأن يتغير. وكذلك تؤثر الهجرة في التركيب او الهيكل النوعي للسكان اذ غالبا ما تهاجر الفئات العمرية من الشباب ويترك ذلك تأثيرا متعكسا على التركيب العمري للسكان للدول المرسله او المستقبله على سبيل المثال في الولايات المتحدة الامريكية في عام ١٩٨٨ تركزت أعداد المهاجرين القانونيين في الفئات العمرية من ٢٠ الى ٤٠ عاما، ومن ثم أثرت على الهيكل العمري ومن هذا الجانب فقد تكون الهجرة مفيدة للمجتمع بصفة خاصة إذا كانت الهجرة تنصب أساسا على مهاجرين شباب وبدون أطفال. في مثل هذه الحالة تتحمل دول الاصل مهمة اعداد وتعليم المهاجرين بينما تستفيد دولة المهجر من انتاجية هؤلاء. ومن ثم فان الاثر الاقتصادي على دولة الاصل قد يكون أكبر من الاثر السكاني حيث يتسبب النقص في الانتاج في خلق العديد من المشاكل في المناطق التي تركها المهاجرون. حسب ظروف كل دولة وقد تسبب الهجرة اثار سلبية في البلد المستقبل لها بسبب تغير الخصائص الديموغرافية للسكان او احداث مشاكل سياسية فيه

البلد

### مقاييس الهجرة:

معدل الهجرة الوافدة =  $\frac{\text{عدد المهاجرين الى المنطقة} \times 100}{\text{عدد سكان المنطقة}}$

عدد سكان المنطقة

معدل الهجرة المغادرة =  $\frac{\text{عدد المهاجرين من المنطقة} \times 100}{\text{عدد سكان المنطقة}}$

عدد سكان المنطقة

معدل الهجرة الصافية =  $\frac{\text{عدد المهاجرين الى المنطقة} - \text{عدد المهاجرين من المنطقة} \times 100}{\text{جملة عدد سكان المنطقة}}$

جملة عدد سكان المنطقة

معدل الهجرة الكلية =  $\frac{\text{عدد المهاجرين الى المنطقة} + \text{عدد المهاجرين من المنطقة} \times 100}{\text{جملة عدد سكان المنطقة}}$

جملة عدد سكان المنطقة

جميع هذه المقاييس قد تكون غير دقيقة وصحيحة لعدم الدقة في تسجيل البيانات.

## ١ - أثر الوفيات:

يتشابه أثر الوفيات مع تأثير الهجرة في أنه يؤثر على كل الاعمار وكذلك على كلي النوعين (ذكور وإناث). إلا أن الوفيات تختلف عن الهجرة في أن نمط الوفاة من حيث العمر والنوع متشابه الى حد كبير من مجتمع لآخر. اذ تشير الإحصاءات الى تزايد معدلات الوفيات بين الاطفال صغيري السن، وكذلك بين الشيوخ كبير السن، كذلك فان معدلات الوفيات بين الذكور أعلى من الاناث عند كل الاعمار خصوصا مع زيادة العمر.

ويمكن تلخيص إثر الوفيات في الهيكل النوعي والعمري للسكان كالآتي

أ- مع ان معدل الوفيات قد يرتفع او يصيب كل الفئات العمرية الا ان الشائع ان معدل

الوفيات يتزايد بين صغيري السن وكبار السن وخاصة عندما تحدث مجاعة او الابئة

ب- يؤثر معدل الوفيات على التركيب النوعي للسكان في حالة حصول حروب طويلة الاجل

او قاسية اذ غالبا ما يكون الضحايا من الذكور

العوامل المؤثرة في معدلات الوفيات ومقاييس الوفاة :

ثمة عوامل متداخلة تؤثر بدرجة أو بأخرى في معدلات الوفيات وتباينها سنتناول أهمها على النحو الآتي:

أ- **مستوى الخدمات الصحية:** تعد الخدمات الصحية من أهم الخدمات المجتمعية

Community services التي تسهم في خفض معدلات الوفيات وهي تسعى إلى تأمين

الوقاية الصحية، وتقديم الخدمات العلاجية للسكان عبر مؤسسات القطاع الصحي التي

تتدرج مستوياتها

ب- **ظروف السكن:** تعد الظروف السكنية جزء لا يتجزأ من منظومة البيئة الصحية التي

يعيش في كنفها الإنسان، لذا فإن مؤشرات السلبية تؤثر بالضرورة في الأوضاع الصحية

للسكان ومن ثم فهي تؤثر في معدلات الوفيات نظراً لعلاقة الارتباط القوية والمتداخلة بين

هذه المتغيرات

ت- **مستوى دخل الفرد والوضع الغذائي:** يعد الدخل من أهم المتغيرات المؤثرة في معدلات

الوفيات مادام يتحدد على أساس المستوى المعاشي للفرد، إذ إن انخفاض مستوى الدخل يحول دون

بلوغ المستويات الغذائية والسكنية والثقافية المعقولة للسكان: -.

وبصورة عامة فإن العلاقة بين مستوى الرفاه ونمط توزيع الدخل هي علاقة وثيقة ومباشرة، فالتوزيع

العادل للدخل يقترن عادة برفاه أعلى مستوى، والعكس صحيح إذ يقتصر الرفاه على فئات أو طبقات

اجتماعية بعينها قد لا تمثل سوى أقلية في المجتمع

ث- الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية: ويقصد بها ما يعانيه البلد من أوضاع شديدة التدهور في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وهو مرتبط بأخطاء النظام السياسي القائم وما ينجم من تلك الأخطاء من الحروب والحصار الاقتصادي والدمار الاجتماعي مما أثر على جوانب الحياة كافة ومنها الجانب الاجتماعي فضلاً عن سلطة القمع والقهر والتهجير ، كل هذه الظروف القاسية ألفت بظلالها على افراد المجتمع والعائلة التي قد تفقد الكثير من افرادها وعادة ما يكون الأب ، وهذا المشهد السياسي يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الظروف الاقتصادية وهو ما أدى إلى تفاقم مشكلة الفقر المدقع

### مقاييس الوفاة

$$١- \text{معدل الوفيات الخام} = \frac{\text{عدد الوفيات المسجلة خلال السنة}}{١٠٠٠٠ \times}$$

عدد السكان الكلي في منتصف السنة

$$٢- \text{معد الوفيات حسب العمر} = \frac{\text{عدد الوفيات في فئة عمرية محددة}}{١٠٠٠٠ \times}$$

عدد السكان في نفس الفئة العمرية

$$٣- \text{معدل الوفيات الرضع} = \frac{\text{عدد حالات الوفاة للأطفال اقل من سنة}}{١٠٠٠٠ \times}$$

عدد المواليد الاحياء في نفس السنة

$$٤- \text{معدل الوفيات حسب السبب}:$$

وهو يبين مستوي الصحة العامة والامراض السائدة وتفاوت دورها في الوفيات التي تحدث في المجتمع.

$$\text{والمقياس هو} = \frac{\text{عدد الوفيات الناجمة عن سبب ما في سنة معينة}}{١٠٠٠٠ \times}$$

جملة عدد السكان في منتصف السنة

$$٥- \text{معدل الوفيات حسب المهنة} = \frac{\text{عدد الوفيات في مهنة معينة في سنة ما}}{١٠٠٠٠ \times}$$

عدد السكان في نفس المهنة ونفس السنة

### ٣- أثر الخصوبة

تعرف الخصوبة بنسبة عدد الاطفال المولودين الى عدد النساء. وعلى ذلك فعندما نطلق على مجتمع ما أنه مجتمع مرتفع الخصوبة فأنا نقصد أن معظم النساء في سكان هذا المجتمع ينجبون العديد من الاطفال، بينما نقصد بالمجتمع المنخفض الخصوبة ذلك المجتمع الذي تنجب فيه معظم النساء عددا قليلا من الاطفال وعلينا أن نعرف أن معدل المواليد هو عبارة عن تراكم ملايين القرارات الفردية المتعلقة بأنجاب أو عدم إنجاب أطفال.

وفي هذا المجال يجب التفريق بين الخصوبة وقوة الإنسال (الانجاب) إذ تعني الأولى القوة الفعلية على الإنجاب أما الثانية تعني القدرة الفسيولوجية على الانجاب أو القدرة الطبيعية على حمل الأجنة ولا شك أن الخصوبة هي التي تهتم الباحثين في هذا المجال لكونها تعبر عن الأمر الواقع فعلا

تعد الولادات المؤثر الرئيسي في التغيير الذي يطرأ على حجم السكان وتوزيعهم العمري لأن معدلات الولادات غالبا تكون أعلى من معدلات الوفيات إلا في الحالات الشاذة ففي فترة زمنية معينة يتعرض في المجتمع الى الموت الجماعي بسبب الكوارث الطبيعية أو الأمراض والحروب وماعدا ذلك تبقى معدلات الولادات أعلى من مثيلاتها في الوفيات في كافة دول العالم ولكن في مستويات متباينة وعلى ضوء ذلك تباينت معدلات الولادات بين مختلف دول العالم فالخصوبة كما هو معلوم تضيف أعدادا من السكان تبدأ من العمر صفر، ثم يظل هذا التأثير على السكان عاما بعد آخر. فإذا أنخفض معدل المواليد فجأة فإنه عندما يكبر هؤلاء المواليد سوف يظل هناك عدد أقل منهم في الفئة العمرية التي يصلون اليها، أما إذا ارتفع معدل الخصوبة فسوف يكون هناك عدد أكبر في كل فئة عمرية صغيرة. كل من هاتين الحالتين تؤثران بشكل كبير على هيكل العمر

وبصفة عامة فان تأثير الخصوبة مهم لدرجة أنه مع افتراض بقاء معدل الوفيات كما هو، يؤدي تغيير مستوى الخصوبة الى تكوين هياكل عمر/نوع مشابهه لتلك الخاصة بالمجتمعات البدائية أو المجتمعات المتقدمة. على سبيل المثال إذا نظرنا الى دولتين لهما نفس توقع العمر والذي يساوي ٧١ عاما، مثل الاردن ويوغوسلافيا. إلا أن معدلات الخصوبة في الاردن مرتفعة جدا، حيث يصل معدل الخصوبة الكلي الى ٧،١، بينما ينخفض معدل الخصوبة في يوغوسلافيا، حيث يصل معدل الخصوبة الكلي الى ١،٩ فقط. ولهذا السبب يختلف الهرم السكاني لكل من هاتين الدولتين. ففي الاردن تصل نسبة السكان دون سن ١٥ سنة الى ٤٨% عام ١٩٩١ بالمقارنة بـ ٢٣% فقط في يوغوسلافيا. ولكن إذا استمرت هاتين الدولتين في النمو السكاني بهذا الشكل لعدة قرون فسوف تظل نسبة السكان في الاردن دون سن ١٥ عند ٤٨%، بينما تبلغ نسبة السكان في الفئات من ٦٥ عاما فاكثر ٣% فقط. على العكس من ذلك سوف تنخفض نسبة السكان الاقل

من ١٥ سنة في يوغوسلافيا الى ٢١% بينما تصل نسبة السكان في الفئات العمرية ٦٥ سنة فأكثر الى ١٥% بينما تصل معدلات الاعالة في الاردن الى ١,٠٤, في الوقت الذي تتخفف فيه معدلات الاعالة الى ٥٦,٠ فقط في يوغوسلافيا.

### مقاييس الخصوبة

تعد معدلات الخصوبة عند عمر معين واحدا من أكثر المقاييس تحديدا لقياس الخصوبة. ولكن هذا القياس يحتاج الى سلسلة كاملة من البيانات، أي عدد المواليد وفقا لعمر الأم وكذلك توزيع السكان وفقا للعمر والنوع. ويقاس معدل الخصوبة عند عمر معين عدد المواليد التي تتم سنويا لكل ألف امرأة في سن معين (عادة لكل مجموعة عمرية مداها ٥ سنوات على أن مثل هذه البيانات قد تكون غير موجودة أو قد لا يعتمد عليها، كذلك فإن معدلات الخصوبة عند عمر معين ليست رقما واحدا وإنما على الأقل ٧ أرقام أي ٧ مقاسات لذلك يستعاض عنها بمقاييس أخرى منها: -

$$١ - \text{معدل المواليد الخام} = \frac{\text{عدد المواليد الاحياء في السنة}}{١٠٠٠ \times}$$

عدد السكان في منتصف السنة

هذا المقياس غير دقيق ولا يمثل معدلات المواليد على أي بقعة في دول العالم لأنه يمزج مجموعات سكانية كثيرة تختلف في الخصوبة.

$$٢ - \text{معدل الخصوبة العام} = \frac{\text{عدد المواليد الاحياء في السنة}}{١٠٠٠ \times}$$

عدد الاناث في المرحلة العمرية (١٥-٤٩) في منتصف السنة

وهو أفضل من المقياس السابق لأنه استبعد الذكور وبعض الاناث اقل ١٥ سنة ولكن به بعض العيوب انه ليس كل الاناث قادرين على الحمل في هذا السن وايضا ليس كل الاناث متزوجات.

عدد المواليد في عام معين للنساء في مجموعة عمرية معينة

$$٣ - \text{معدل الخصوبة عند عمر معين} = \frac{\text{عدد المواليد في عام معين للنساء في مجموعة عمرية معينة}}{1000 *}$$

عدد النساء في تلك المجموعة العمرية

#### ٤- معدل الخصوبة العمري:

وهو النسبة بين جملة عدد المواليد لا مهات في اعمار معينة وهو ادق من المعدلين السابقين وذلك لان عدد المواليد يختلف باختلاف اعمار الأمهات

$$= \frac{\text{عدد المواليد خلال السنة للإناث (الوالدات) في فئة عمرية} \times 1000}{\text{عدد الإناث في نفس الفئة العمرية في منتصف السنة}}$$

عدد الإناث في نفس الفئة العمرية في منتصف السنة

وتكون قمة الهرم السكاني قمة مبكرة اذا كان اكبر معدل للمواليد في الفئة العمرية (٢٠-٢٤) وقمة متأخرة اذا كان اكبر معدل للمواليد في الفئة العمرية (٢٥-٢٩) وقمة عريضة وهي اذا كان معدل المواليد للفئتين متقارب.

#### ثانيا نظريات النمو السكاني

قام العديد من المفكرين في العالم القديم والحديث بتحليل العلاقة بين السكان والمجتمع وقد كان لجهودهم دلالات هامة بالنسبة للسياسات الحكومية المتعلقة بالسكان في العديد من دول العالم. ولقد تركز تفكير الباحثين في مجال السكان حول محورين أساسيين. هما أسباب النمو السكاني، الآثار المترتبة على النمو السكاني. وفيما يلي عرضا ملخصا لأهم الافكار والنظريات

#### التجاربيون Mercantilists

تشمل هذه المدرسة المفكرين الاقصاديين من القرن السادس عشر إلى الثامن عشر، زاد الاهتمام بالاعتبارات السياسية حيث ظهرت الدولة كوحدة سياسية جديدة كأول ظهور لها في فرنسا وعلى رأسها "لويس الحادي عشر" ثم "هنري الثامن" في إنجلترا وإمبراطورية "شارل كان" في إسبانيا وقد ساعدت هذه الوحدات السياسية الجديدة على نشوء اتجاهات فكرية جديدة همها الأول كان النمو والتوسع في سبيل تقوية الدولة، ويقوم الفكر التجاري على المبادئ التالية



أ- ان اساس ثروة المجتمع تكمن في قدرته على الحصول على أكبر كمية ممكنة من المعادن الثمينة (الذهب/الفضة)،

ب- أن قوة الدولة تتبع من حجم التجارة الخارجية بينها وبين الدول الأخرى ومدى الثروة التي تمتلكها الدولة، بصفة خاصة من المعادن النفيسة. فاقترضى نمو التجارة وازدهارها الاهتمام بالصناعة ولكنه لم يكن اهتماما بالصناعة لذاتها وإنما باعتبارها من عوامل ازدهار التجارة. فكانت الصناعة تابعة للتجارة وهذا ما دعا المفكرين اللاحقين إلى تسمية هذه المرحلة بالرأسمالية التجارية

ت- وكان يحث السلطات على التدخل من أجل تحقيق الهدف ومن الوسائل التي تفضلها هذه المدرسة التجارة وخاصة الدولية منها فكانت تدعو لتعظيم الصادرات وتقليل الواردات حتى يكون رصيد ميزان المدفوعات دائما موجب. ولقد نظر التجاريون إلى النمو السكاني على أنه أمر

#### ضروري للزيادة في الإيرادات العامة للدولة بناء على المبررات التالية

أ- كان التجاريون يعتقدون أن نمو الإنتاج وتعاضم الثروة أساسه القوة العاملة في الدولة فأعطى التجاريون أهمية خاصة للعمل كعنصر أساسي من عناصر الإنتاج. أي أن زيادة السكان تؤدي حتما لزيادة الناتج الكلي من سلع وخدمات لتبدأ عجلة التنمية الاقتصادية بالدوران محققة ارتفاعا في المستوى المعيشي.

ب- يؤكد التجاريون أن مبدأ زيادة القوى العاملة يمنح أجر دائب الارتفاع تماشيا مع إنتاجيته التي تؤدي لزيادة الطلب على المنتجات الزراعية، الذي يعد إنعاشا للقطاع الزراعي ذو الدخل المنخفض،

ت- كانت سيادة الدولة مرتبطة بالثروة التي كانت ضرورية للجيش ووسائل الدفاع الأخرى، ففكر التجاريون بمشروعات تغني دولهم بالمعادن النفيسة، هذه المشروعات تحتاج لأيدي عاملة كثيرة، فاقترضى الأمر تشجيع السكان بشتى الوسائل.

ث- بالنسبة لبعض الكتاب مثل سسميلش Sussmilich في ألمانيا فقد رأوا أن ثروة المجتمع تساوي الإنتاج الكلي مطروحا منه الأجور المدفوعة للعمال. وبما أن معدل الاجور يميل الى الانخفاض مع زيادة اعداد قوة العمل فأن مزايا النمو السكاني تصبح واضحة من حيث أثرها على ثروة المجتمع. ولأجل ذلك كانت سياستهم السكانية تتمثل بالاتي :

أ- وضع تشريعات قانونية كخفض سن الزواج مع منح إعانات للمتزوجين

ب- كسياسة فقد رأى كولبير "COLBERT" ضرورة إعفاء كل متزوج من الضرائب قبل العشرين سنة إلى أن يبلغ الخامس والعشرين سنة، وكذا كل شخص له 10 أطفال شرعيون

ت- يرى أنصار التجارية ضرورة زيادة السكان في البلد، لأن هذه الزيادة تسهل الحصول على يد عاملة رخيصة، وتشجع تنمية الصناعة وتجارة التصدير، من ثمّ زيادة الأرباح والثروة. وفي الوقت نفسه فإنهم يرون أن نمو التجارة والصناعة يسمح بتشغيل عدد أكبر من الناس، مما يؤدي إلى تشجيع زيادة السكان ويقود إلى تقوية الدولة. وهكذا فزيادة السكان وتنمية الثروة عاملان يرتبط أحدهما بالآخر وهما مرتبطان ببناء قوة الدولة

ث- كما عملوا على تحسين الصحة ومستوى الغذاء لخفض معدل الوفيات كما اعتبر ينج

Arthur-Young "زيادة السكان دليل على الرخاء " الاقتصادي فيفسر هذه الزيادة

بالحاجة للأيدي العاملة

إلا أنه بحلول القرن الثامن عشر كان من الواضح أن مبدأ تشجيع الزيادة السكانية الذي نادى

به التجاريون قد أدى الى زيادة مستويات الفقر

**الطبيعيون physiocrates**

في نهاية حكم لويس الخامس عشر في فرنسا نشأت مجموعة من الأفكار الاقتصادية اصطلح على تسميتها بأفكار الطبيعيين؛ فقد قام مجموعة من الفلاسفة الاقتصاديين بتقديم نظرية متكاملة عن النشاط الاقتصادي وهي نظرية مبنية على دراسة الإنسان وعلاقاته بالعالم الطبيعي، وأبرز

أولئك المفكرين طبيب فرنسي كان يعمل في بلاط لويس الخامس عشر اسمه فرنسوا كيناى، وقد نشر عدة مؤلفات أهمها "الجدول الاقتصادي" ١٧٥٨ وكتاب "القانون الطبيعي" ١٧٦٥، وقد انتشرت آراء كيناى وحقت نجاحًا في الأوساط العلمية والسياسية وبالعموم يتميز الطبيعيون بأمرين:

- وهم أول المفكرين الاقتصاديين الذين بحثوا بطريقة منظمة عن أفضل النظم الاقتصادية التي تحقق الرفاهية، وطالبوا بالأخذ بنظام الملكية الخاصة وضرورة الحرية الفردية.

- أنهم آخر المفكرين الاقتصاديين الذين تعرضوا لمشكلة التفضيل بين أنواع النشاط الاقتصادي والبحث عن أفضل المهن، واعتمدوا نظرية الناتج الصافي

### نظرية الناتج الصافي

عرف الطبيعيون الثروة باستبعاد فكرة المعدن النفيس فالنقود ليست إلا ثروة عقيمة، والثروة كما يعرفها دي لارفيير هي مجموعة القيم التي يمكن استهلاكها عند الرغبة دون إفقار لمصدرها، ولذلك نجد أن النشاط المنتج الوحيد هو الزراعة وأن غير ذلك هو مجرد تحويل عقيم لصور المادة. وقالوا إن أنواع النشاط الأخرى غير الزراعة غير قادرة على الخلق وإعطاء قيمة جديدة؛ ولذلك نجد أن كيناى يقول إن الزراعة هي النشاط الوحيد الذي يمنح الإنسان أكثر مما حصل عليه، أي أنها النشاط الوحيد القادر على خلق الناتج الصافي.

ويرون بأنه ماعدا الزراعة فإنه لا يعطي ناتجًا صافيًا وإنما هو من قبيل الحرف العقيمة، والسبب في تمييز الزراعة على غيرها من صور الإنتاج هو أن الزراعة هبة من الطبيعة، ويؤدي تضافر جهد الإنسان مع عمل الطبيعة إلى نشوء قيمة جديدة لم تكن موجودة وهي الناتج الصافي،

وبالنسبة لنظريتهم السكانية فيمكن ملاحظة ذلك من خلال ابرز الكتاب وهم :-

## أ-كانتيلون

يرى أن قدرة السكان على الزيادة لا نهائية غير أن العامل الوحيد الذي يحد من فاعليته هو مدى توافر الموارد الغذائية وان قدرة البلد على استيعاب عدد معين من السكان انما يتوقف على مدى حاجات السكان وإنتاجية الأراضي، ، كما كان يعتقد أنه إذا كانت إنتاجية المواد في متناول العمال الزراعيين و سائر السكان يؤدي ذلك إلى زيادة مقدرة البلد على الاستيعاب, لكن إذ كان الجزء الأكبر من الناتج مآله للملاك الزراعيين فإن ذلك يحد من مقدرة البلد على إعالة سكانه باعتبار أكبر جزء من الناتج يصرفه الملاك عن استيراد المنتجات الأجنبية,

كما يرى كانتيلون أن الحروب مردها ذلك الضغط السكاني على الموارد الزراعية لتعيد التناسب بين عدد السكان وضروريات الحياة, ويخلص الى نتيجة مهمة وهي

- ان حجم السكان بما ينتج من موارد العيش

- كلما ارتفع مستوى المعيشة نمت السكان بمعدل متناقض

كما أشار إلى بعض الحلول الأخرى كتأخير سن الزواج وتحديد حجم الأسرة

## ويليم جودوين

فقد كان يرى أن التقدم العلمي سوف يؤدي الى زيادة العرض من الغذاء، وأن هذا الازدهار لن يؤدي الى تضخم سكاني، حيث سيقوم الافراد طواعية بتحديد النسل. كذلك كان جودوين يرى أن معظم مشاكل الفقراء ليست راجعة الى التضخم السكاني وانما بسبب عدم المساواة والطمع والرغبة في احداث تراكم للممتلكات

أي عندما تبلغ سعادة الانسان حدودها القصوى يجب على الفرد أن يرتفع بالمستوى العام لرفاهية المجتمع الذي يعيش فيه والاسرة التي ينتمي اليها بدلا من زيادة عدد السكان. وهكذا فإن النمو عندما يصل الى حدوده القصوى فإن الحل النهائي لا بد وأن يكون من خلال تحديد النسل طواعية

وملخص أفكار الطبيعيين حول النمو السكاني وعلاقته بالموارد هو انهم وقفوا الى جانب تزايد السكان بشرط ان لايعيش الناس في بؤس وشقاء وامنو بوجود علاقة طردية بين حجم السكان وعرض موارد العيش فحجم السكان يميل للزيادة كلما زاد عرض موارد العيش واعتقدوا بخاصية قدرة الانسان على التكاثر وهذا التكاثر يعدل نفسه بنفسه بطريقة طبيعية دون الحاجة الى تدخل لان البؤس الشديد يؤدي الى تخفيض حجم السكان سواء عن طريق الهجرة او هبوط معدل المواليد

### نظرية مالتوس (نظرية الحجم الأقصى للسكان)

توماس روبرت مالتوس Malthus R.Thomas مفكر وعالم اقتصاد بريطاني مشهور كان له أثر كبير في تطور الدراسات السكانية حتى أصبح واحداً من مشاهير علم السكان، تميز بنظريته المعروفة التي تفسر تزايد الفقر ومشكلاته في العالم بتزايد عدد السكان ونموه بمعدلات تزيد على معدلات النمو الاقتصادي،

نشر روبرت مالتوس مؤلفه عن أساسيات السكان وتأثير السكان على رقي المجتمع، وهدف الى دحض وجهات النظر التفاؤلية حول السكان. وقد وضع مالتوس افتراضيين رئيسيين وهما:

أولاً: إن الغذاء ضروري لوجود البشر فالعلاقة الطردية بينهما تعكس تلك الصلة ,إلا أن ازدياد

الموارد هو المتحول الأساسي في حين العامل السكاني هو التابع

ثانياً: أن الحاجة الى التزاوج (ومن ثم الانجاب) ضرورة من الضروريات الانسانية المستمرة. إذا لم

تضبطها موانع أخلاقية تؤدي تلك الحاجة (الغريزة) حتماً إلى زيادة التناسل يفوق قدرة الأرض

على إنتاج الموارد الغذائية

الا ان المشكلة الأساسية من وجهة نظر مالتوس تتمثل في أن قدرة الانسان على التكاثر أكبر من

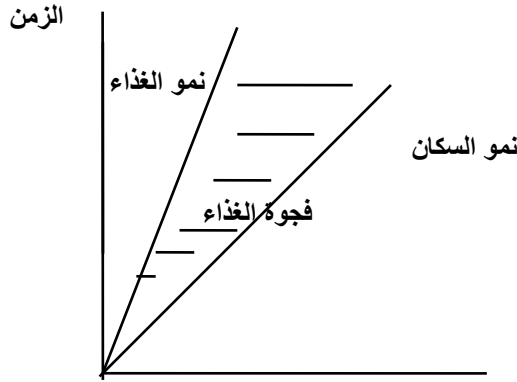
قدرة الارض على إنتاج الحد الأدنى الضروري من الغذاء للإنسان (حد الكفاف). وقد تركزت

نظريته بالربط بين السكان والغذاء بمنهج رياضي، قادتته إلى اعتبار الفقر والبطس هو نتيجة عدم التوازن بين معدل نمو السكان ونمو الموارد الغذائية ولشرح الفكرة الاساسية ذهب مالتوس الى أن السكان يتزايدون على شكل متوالية هندسية، بينما يتزايد الغذاء على شكل متوالية عددية كما هو موضح في الجدول الآتي.

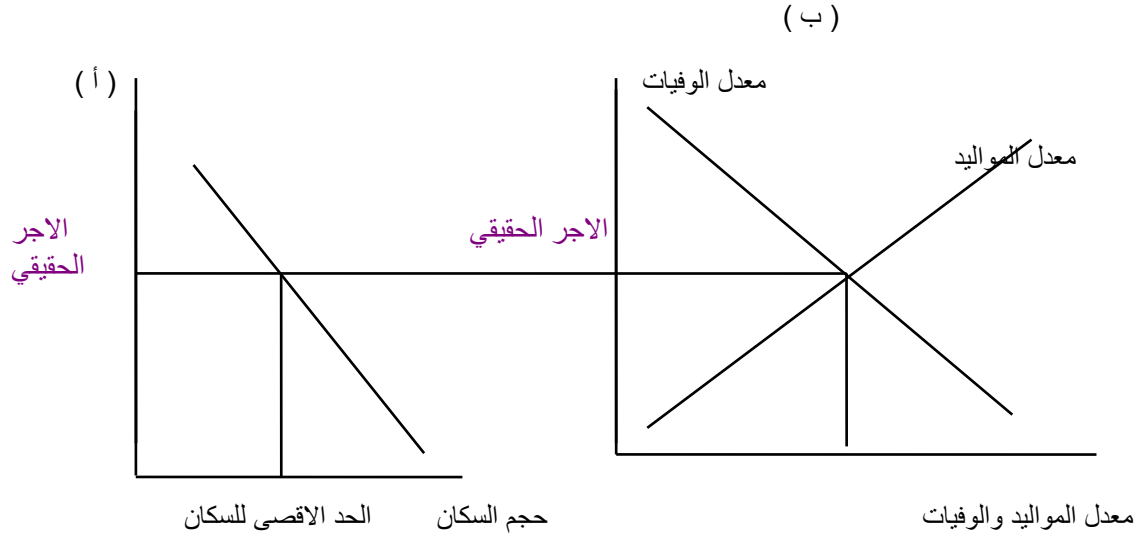
الزمن	١	٢	٣	٤	٥
نمو السكان	٢	٤	٨	١٦	٣٢
نمو الغذاء	٢	٣	٤	٥	٦

وإذا ما عبرنا عن هذين النمطين من النمو بيانيا فإتينا نصل الى الشكل التالي:

معدل نمو السكان والغذاء



ونظرا لاختلاف طبيعة عملية النمو بين السكان والغذاء تنشأ فجوة الغذاء. وبحكم قانون حياتنا الطبيعية والذي يجعل من الغذاء ضرورة لحياة الانسان، فان آثار كل من هاتين القوتين لابد وأن تتعادلا. وبمعنى آخر، فأن فجوة الغذاء سوف تتحكم في قدرة الانسان على النمو. حتى يحدث التوازن عند مستوى حد الكفاف. وهو ما يمكن توضيحه في الشكل التالي والذي يوضح التوازن عند مالتوس.



ويوضح المقطع (أ) من الشكل البياني العلاقة بين الاجر الحقيقي ( كمية السلع والخدمات التي يحصل عليها العامل من خلال أجرة النقدي) وحجم السكان. حيث يتضح أن هناك علاقة عكسية الحد الأقصى للسكان الذي يمكن أن يصل اليه السكان في أى مجتمع وأجر الكفاف، حيث يتحدد الحد الأقصى للسكان عند مستوى أجر الكفاف. ذلك أن زيادة السكان عن هذا الحد سوف تعني انخفاض الاجور عن مستوى الكفاف وهو ما يؤدي الى انتشار سوء التغذية وبالتالي ارتفاع معدلات الوفيات بالشكل الذي يكفل العودة بمستوى السكان الى حده الأقصى الذي يسمح به مستوى أجر الكفاف. وتوضح هذه العلاقة بشكل أوضح في المقطع رقم (ب) من الرسم. إذ أن المستويات المرتفعة للاجر عن مستوى حد الكفاف سوف تدفع الى زيادة المواليد على أساس أن هناك علاقة طردية بين الأجر الحقيقي ومعدل المواليد، غير أن زيادة المواليد سوف تعني في هذه الحالة زيادة عرض العمل، وممن ثم ميل مستوى الاجر الحقيقي الى الانخفاض. على الجانب الآخر نلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الأجر الحقيقي ومعدلات الوفيات. فزيادة مستوى الاجر الحقيقي تقلل من الوفيات، وعلى العكس فان انخفاض مستوى الأجر الحقيقي يؤدي الى زيادة الوفيات بسبب سوء التغذية. ويعتبر أجر الكفاف وفقا لمalthus الاجر الذي يحدث عنده التوازن بين المواليد والوفيات. فزيادة الأجر الحقيقي عن حد الكفاف ستؤدي الى وجود فجوة بين المواليد والوفيات لصالح المواليد، لان زيادة الاجر الحقيقي سوف تدفع الى

زيادة المواليد، ومن ناحية أخرى إلى تقليل الوفيات بسبب تحسن المستوى الصحي (تغذية أفضل). أما انخفاض الاجر الحقيقي عن حد الكفاف فانه سيقبل من الرغبة في إنجاب الاطفال وفي ذات الوقت زيادة الوفيات بسبب سوء التغذية. وعلى ذلك فانه عند أجر الكفاف يتحدد الحد الاقصى للسكان ومن ثم تعادل مستويات المواليد والوفيات.

– مواجهة مشكلة النمو السكاني عند مalthus:

ولقد قسم مalthus عوامل الحد من النمو السكاني (السياسة السكانية) الى مجموعتين:

المجموعة الأولى: عوامل الحد الايجابية positive checks وتضم كل مسببات الوفاة مثل الحروب والامراض والأوبئة والمجاعات الى آخر هذه القائمة الطويلة.

المجموعة الثانية: عوامل الحد الوقائية preventive checks وتضم هذه المجموعة من الناحية النظرية كافة اشكال تحديد النسل بما في ذلك موانع الحمل المختلفة والاجهاض.

وكرجل دين فان مalthus لا يعترف بكافة أشكال تحديد النسل، حيث أن الأسلوب الوحيد الذي يقره مalthus هو تحديد النسل من خلال الوسائل المتفقة مع الدين. ولذلك اطلق عليها مalthus الموانع الاخلاقية Moral Restraints، والتي تتمثل في تأخير سن الزواج، أو عدم الانجاب حتى يشعر الرجل بأنه يجب أن يكون له أسرة وأطفال، وأنه قادر بالفعل على أن يقيهم شر الحاجة في المستقبل. أما الطرق الأخرى بما فيها من وسائل منع الحمل، والاجهاض، والوآد.... إلخ، فانها بالنسبة لمalthus تقلل من كرامة الانسان،



ولإبعاد خطر النتائج السيئة لزيادة السكان، أو للتغلب على التناقض بين نمو السكان ونمو الموارد الغذائية ومن ثم تحقيق التوازن بينهما، أكد مالتوس ضرورة الموانع التي تكبح نمو السكان وتُنقص أعدادهم، وهي ما أطلق عليها الموانع الأخلاقية والموانع الإيجابية. تقوم الأولى على إرادة الإنسان في منع الشر قبل وقوعه، وذلك بتعقل الإنسان وتبصره وبعد نظره مثل العفة و الزهد والرهبنة وإرجاء سن الزواج وكبح جماح النفس في أثناء الزواج، غير أن هذه الموانع لا تكفي وحدها لموازنة أعداد السكان مع الموارد لأن كثيراً من الأفراد لا يملكون النظرة الثاقبة والبصيرة النافذة، ولا تتوافر عند الجميع قوة العزيمة والقدرة على كبح جماح الشهوات وخاصة الطبقات الدنيا، متمثلة بالفقراء، لعدم وصولهم إلى تلك الدرجة من العلم والثقافة التي تمكنهم من ذلك، ولذلك لا بد من تدخل العوامل الخارجية الطبيعية التي يسميها الموانع الإيجابية مثل الفقر المدقع والأمراض والأوبئة والعمل في المهن الضارة بالصحة والقحط والمجاعات والحروب وغير ذلك، ونظر إلى الموانع الإيجابية على أنها رد فعل من الطبيعة تقوم به لإحداث هذا التناسب إذا لم يعمل الإنسان بوعي منه للحدّ من الزيادة السكانية. مما يمكن القول عنه كل عوامل البؤس التي تزيد نسب الوفيات وتُنقص أعداد السكان.

**نقد نظرية مالتوس** بدأت انتقادات مالتوس منذ اللحظة الأولى التي خرج فيها مؤلفة عن السكان إلى الوجود عام ١٧٩٨. وتتمثل الجوانب الرئيسية لانتقاد مالتوس في:

١- التأكيد على أن زيادة إنتاج الغذاء لا يمكن أن تجارى الزيادة في اعداد السكان. فقد نبعت نظرة مالتوس التشاؤمية أساسا من عدم إيمانه بالتقدم العلمي. ولقد كان مالتوس على وعي بالثورة الصناعية في عهده، إلا أنه كان متشككا حول قيمتها على المدى الطويل. بل على العكس من ذلك رأى مالتوس أن الزيادة في الاجور التي صاحبت الثورة الصناعية سوف تؤدي فقط الى زيادة سكانية لا يصاحبها زيادة في الانتاج الزراعي اللازم لإطعام هذه الأفواه الاضافية. لذلك يرى البعض أن مالتوس فشل في أن يرى، أو رفض أن يعترف بأن التطور التكنولوجي أمر ممكن، وأن نتيجته النهائية هي مستوى أعلى من المعيشة وليس مستوى متدني لها.

٢- الاعتقاد بأن القيد الاخلاقي هو العامل الوحيد المقبول لمنع الزيادة في اعداد السكان. فقد جاء بعد مالتوس من قبلوا أفكاره وانتقدوه فيما يتعلق بتمسكه بقيمة القيد الاخلاقي باعتباره العامل الوحيد المقبول لمنع الزيادة في النسل، ولقد أطلق على هؤلاء المالتاسيون الجدد -New Malthusians، وهؤلاء يفضلون استخدام الوسائل الاخرى لتنظيم النسل بدلا من مجرد الاعتماد البسيط على القيد الاخلاقي.

٣- الاستنتاج بأن الفقر هو النتيجة الحتمية لنمو السكان. فوفقا لوجهه نظر مalthus يستطيع العامل أن يحصل على مستوى معيشة مرتفع فقط عندما يؤخر سن الزواج الى الحد الذي يتمكن عنده من تكوين أسرة. إلا أنه من الناحية التاريخية تدل الوقائع على أنه ما بين أعوام ١٨٠١ - ١٨٣٥، فإن ادخال قوانين مكافحة الفقر في انجلترا لم يترتب عليها ارتفاع في مستويات المواليد أو الزواج أو المستوى العام للسكان على النحو الذي توقعه مalthus.

وتتبعي الإشارة الى أنه بالرغم من الانتقادات التي وجهت الى مalthus، فإن القيمة الحقيقية لأفكاره تتضح عندما ننظر الى عاصفة الجدل التي ثارت حول أفكاره.

### كيف يمكن تقدير عدد السكان لمجتمع سكاني؟

مثال: مجتمع سكاني بلغ عدد سكانه عام ٢٠١٠ ١,٧ مليون نسمة ومعدل النمو السنوي ٣% قدر عدد السكان في عام ٢٠٢٠؟

بالطريقة الهندسية نفترض ثبات التركيب العمر والنوعي للسكان

$$١,٧ \text{ ————— } ١٠٠\%$$

$$? \text{ ————— } ٣\%$$

$$\text{معدل الزيادة السنوية} = \frac{3 \times 1.7}{100} = ٥١ \text{ ألف مولود}$$

نضرب الناتج في عدد السنوات المطلوبة لنحصل على عدد السكان المتوقع زيادتهم ثم نضيفهم الي عدد السكان الحالي

$$٤٥ = ١٠ \times ٤٥ \text{ ألف مولود ثم نضيفهم الي عدد السكان } ١,٧ + ٤٥٠ = \text{التقدير لعام } ٢٠٢٠$$

## نظرية الحجم الأمثل للسكان

يعرف كانان الحجم الأمثل للسكان بقوله (هم السكان الذين يمكن تواجدهم على مساحة معينة من الأرض في أي وقت بحيث يتناسب عددهم مع الإنتاجية الممكنة للصناعات في ذات الوقت)

اما كارسونديروز في نظريته عن انسب حجم للسكان فهو يرى ان ذلك يقاس من خلال مراقبة متوسط دخل الفرد فاذا كان ذلك المتوسط اخذ بالزيادة دل ذلك على ان البلد بحاجة الى مزيد من السكان أي ان حجم السكان لم يصل بعد الى الحجم الأمثل او ما يعرف (بالافتقار السكاني) وإذا وصل متوسط دخل الفرد الى اعلى مستوى له واستقر عند ذلك المستوى فان حجم السكان المتحقق هنا يعد حجما "امثلا للسكان". اما عندما يبدأ متوسط دخل الفرد بالانخفاض فهذا يعني ان البلد اصبح يعاني من (الاكتظاظ السكاني)

ومن هنا فان الحجم الأمثل للسكان لا يتعلق بالعدد فقط بل بعلاقته بتطور الموارد أيضا" كما هو واضح في الشكل البياني الاتي

وتعرضت هذه النظرية لعدة انتقادات منها

- أ- ان القبول بوجود حجم أمثل للسكان يعني القبول بوجود حجم أقصى لهم
- ب- ان العلاقة بين السكان في دولة ما ومستواها الاقتصادي او تطور ناتجها ليس بهذه البساطة فلا يكفي مجرد زيادة السكان لزيادة الدخل القومي فيها اذ ان ذلك يتوقف على هيكل السكان (العمرى - النوعى) ومستوى الاستثمارات في راس المال البشرى (التعليم)
- ت- يجب ان ناخذ بنظر الاعتبار متوسط دخل الفرد الحقيقي وليس النقدي اذ قد يرتفع متوسط دخل الفرد دون زيادة حقيقية في الناتج
- ث- كما انه من الممكن ان يرتفع متوسط دخل الفرد الحقيقي دون ان يتطلب ذلك زيادة في السكان إذا ما اخذنا بنظر الاعتبار الإنتاجية الحدية للسكان او للعاملين أي ان هذه النظرية اغفلت الإنتاجية الحدية للسكان

## الفصل الثالث

### تنمية الموارد البشرية

#### المبحث الاول : مفهوم تنمية الموارد البشرية

هناك عدة تعاريف لتنمية الموارد البشرية ولعل أهمها ما يلي:

١- على المستوى الجزئي (المؤسسة) تعرف تنمية الموارد البشرية بانها:

أ- زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للعاملين والقادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها (يعني اختيار أفضل شريحة من العاملين) في ضوء ما أُجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

ب- ومن التعريفات الاخرى على مستوى المؤسسة أيضا كل جهد علمي منظم يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة، وبما يضمن الارتقاء بالمستوى المهاري والمعرفي للعنصر البشري من الوضع الحالي إلى المستهدف وبصورة مستمرة."

٢- وعلى المستوى الكلي (المجتمعي) فقد عرف الدكتور أحمد منصور عملية تنمية الموارد البشرية على انها

١- وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات، أو مبادئ أو قيم أو فلسفات، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج،

٢- وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج،

٣- وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية،

٤- وهي أخيرا" وسيلة سلوكية، تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته. في الوظيفة،

وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه"

## المبحث الثاني

### سياسات تنمية الموارد البشرية

ويقصد بسياسات تنمية الموارد البشرية الإطار الذي يحكم التصرفات الادارية المتصلة بشأن ادارة الموارد البشرية لتعظيم الانتفاع منها ومن تلك السياسات ما يلي

اولاً: سياسة الاستقطاب ويقصد بها المبادئ والاساليب التي تتبعها الادارة العليا لضمان الحصول على النوعية المطلوبة من الافراد وهذا يتطلب ان تتوجه الادارة العليا الى اسواق العمل المحتملة ( داخلية وخارجية) للتعرف على المعروض من الموارد **فالعناصر التي تشكل مصادر العرض من الموارد البشرية ( وهي المحور الاساسي في سياسة الاستقطاب ) وتتمثل تلك العناصر في الاتي :-**

١-مخرجات النظام التعليمي بمراحله ومستوياته أنواعه المختلفة ويشمل ذلك، التعليم الاساسي (الابتدائي والثانوي)، والجامعي، كما يشمل التعليم والتدريب المهني

٢-مخرجات التعليم والتدريب غير النظامي (البرامج التعليمية والتدريبية المهنية غير النظامية) التي تستهدف رفع كفاءة العاملين وتحسين ادائهم، او التدريب التمهيدي للانخراط في العمل

٣-العمالة الوافدة من دول اخرى والمنخرطة في سوق العمل المحلي

٤-العمالة العائدة وتشمل فئات العاملين في الخارج والعائدين الى العمل في بلدهم، كما تشمل فئات العاملين الذين يعودون الى العمل بعد توقف لفترة معينة، كالمقاعد، او الذين يمرون بظروف خاصة تمنعهم عن العمل فترة معينة.

**في حين تتمثل العناصر التي تشكل جانب الطلب على الموارد البشرية في الاتي: -**

١-اسواق ومجالات العمل المحلية الجديدة (التوسع في التوظيف)

٢-متطلبات الاحلال بدل التقاعد والوفاء والخروج من العمل

٣-اسواق ومجالات العمل الخارجية

اما الروابط التي والقنوات والادوات التي ترط جانب العرض وجانب الطلب على الموارد البشرية فتمثل:

١-التشريعات والقوانين المنظمة

٢-نظام المعلومات وقواعد البيانات وخدمات التشغيل والتوظيف الأخرى

ومن هنا فان الموارد البشرية الافضل لا تأتي صدفة وهذا يتوجب على الادارة العليا البحث عن مصادر العرض ( الاسواق ) التي يمكن ان يتوافر بها الافراد بالموصفات المطلوبة وبعبارة اخرى ان سياسة الاستقطاب تعالج وتهتم بجمع المعلومات الصحيحة عن حالة العرض المحتمل من الموارد البشرية والمطلوبة ، وتنتهي سياسة الاستقطاب بفرز مجموعات من الافراد الذين يبذلون رغبتهم ومقدرتهم على العمل في القطاع الذي توجد فيه وظائف شاغرة

ثانياً: سياسة الاختيار تحدد سياسة الاختيار اساليب الاختيار لشغل الوظائف الشاغرة ومن هذه الاساليب، المقابلة، الاختبارات، وتحديد معايير الاختيار بين المتقدمين. اذ يرتكز سياسة الاختيار على جوانب مختلفة في الفرد المعني او ما يعرف بالسيرة الذاتية والتي تشمل الاتي: -

١-التعليم (الشهادات العلمية)

٢-الخبرة تجربة الفرد في العمل فعلا

٣-المواصفات الشخصية وتتضمن التركيب النفسي (الادراك-التوازن) والتركيب الاجتماعي (السن - الجنس -العادات والتقاليد)

٤-المهارات المكتسبة او ابداعه في جانب معين

ثالثاً: سياسة التعيين

ان سياسة الاختيار يجب ان تفضي الى تعيين افراد محددين اي اسناد وظيفية محددة لهم تتناسب اختصاصاتهم ومواصفاتهم ورغباتهم.

الواقع يكشف ان هناك افة شائعة بخاصة في البلدان النامية وهي ،بالرغم من ما يصرف من اموال ويبذل من جهود ووقت في عمليتي الاستقطاب والاختيار ، الا ان

الالتزام بإسناد العمل الى الشخص الجدير به غالبا" لا يتحقق على سبيل المثال اطباء يعهد اليهم بأعمال ادارية ، قانوني في مجال المبيعات ، محاسبون يعملون في وظائف ادارة شؤون العاملين وهكذا، اوان تعطى نقاط المفاضلة للمتقدمين ليس على اساس مهنية بل على أساس أمور أخرى ( الولاءات والمحابة ) هذه الامور حتما ستقلل من احتمالات النجاح في العمل ، وتؤدي الى انخفاض الكفاءة الانتاجية لهذا فان حسن الاختيار وحده ليس كافيا " لضمان انجاز الاعمال وتحقيق الاهداف مالم يقترن بحسن التعيين وانضمامه الى فريق عمل متجانس .

#### رابعا": سياسة تقييم الاداء

تحدد هذه السياسة ما يلي:-

١-اسس تقييم الاداء والمعايير المتبعة للحكم على كفاءة الفرد في اداء عمله (وهذا العمل هو الهدف الاساس الذي من اجله تم توظيف الافراد) ويقاس اداء الموظف على اساس درجة كفاءته في اداء عمله الحالي، وكذلك درجة صلاحيته للتقدم في مستقبل حياته الوظيفية

٢-وكذلك تحدد هذه السياسة طول الفترة التي يقيم خلالها الموظف

٣-السلطة او الجهة التي لها الحق في التقييم ومن اهم مقاييس تقييم الاداء المستخدمة حديثا" هو ما يعرف بتقييم ٣٦٠ درجة اي ان الجهات التي لها الحق في التقييم ويؤخذ تقييمها بنظر الاعتبار هي كل من، المدير، العميل، الموظف الزميل، الموظف نفسه ( إنجازاته ) .

٤-نظام التظلم من تقديرات تقييم الاداء اذ ينبغي ان هناك لجنة خاصة للتظلم يشكلها مدير عام المنظمة .

ومن هنا فان سياسة تقييم الاداء تمثل عاملا" مهما" في حسن توجيه باقي السياسات اذ ان نتائج تقييم الاداء تلقي الضوء على مدى نجاح كل من سياسة الاستقطاب ، والاختيار ، والتعيين

#### خامسا" : سياسة التدريب

ان التدريب هو احد الاساليب الشائعة في تنمية الموارد البشرية، وقد يساء استخدام التدريب بحيث لايتحقق منه النتائج المرغوبة (رفع الكفاءة او الانتاجية). لذا فان وجود



سياسة واضحة للتدريب يعد شرطاً أساسياً لإمكان استخدامه كعنصر مهم في استراتيجية تنمية الموارد البشرية وهذه السياسة يجب ان تعالج القضايا الآتية: -

١- من الذين يستفيدون من التدريب؟ وكيف يتم تحديدهم؟ وهنا يجب ان يراعى هدف استكمال او زيادة قدرات معينة في الموظف لأداء الوظائف الحالية او المستقبلية بعبارة اخرى تحديد الوظائف التي يراد تطويرها هل وظيفة المبيعات، او وظيفة العمل على الحاسوب .

٢- ماهي البرامج التدريبية (في الداخل او الخارج) المناسبة؟ هل هي برامج زيادة كفاءة العاملين الحاليين في مجالات تخصصاتهم الفنية؟ ام برامج تنمية قدرات رجال الادارة في كافة المستويات الادارية، بمعنى اخر تحديد الفجوة التدريبية او الاحتياجات التدريبية، وهي الفجوة بين المستوى المعرفي والمهارى الواجب توفره للوصول للأهداف، وبين المستوى الموجود فعلاً" كما يجب ملاحظة ان الاحتياجات التدريبية قد لا تكون ناشئة عن قصور او خلل في المعارف والمهارات في ضل الوضع الحالي بل ان الفجوة او الاحتياجات التدريبية قد تكون استعدادا" لتغيرات تنظيمية او تكنولوجية متوقعة في بيئة العمل

٣- ماهي كلف التدريب؟ وكيف يمكن قياس العائد من الانفاق على التدريب؟ (ارتفاع انتاجية الحدية للعامل او تعديلات في السلوك المهني والتنظيمي).

٤- من الذي يتولى التدريب؟ ومدى الاطمئنان الى نتائج التدريب. وهنا يجب الاستعانة بمراكز التدريب المتخصصة واساتذة الجامعات ويكون حضور البرامج اجبارياً " باستخدام وسائل ادارية كان يصبح الشخص الذي يجتاز البرنامج التدريبي مؤهلاً للترقية الى وظيفة اعلى)

### سابعا: سياسة التعويض المادي

ان الانسان قد لا يعمل من اجل الاجر فقط أحياناً، ولكن الصحيح أيضاً ان الانسان غير مستعد للعمل بدون اجر مجزٍ وعادل وكما يتصوره هو. ومن هنا فان العوائد المالية عموماً"، الرواتب والمكافآت، التي تقدمها المنشأة او الحكومة تمثل عنصراً

حاكما " في نجاح او فشل خطط تنمية وحسن استخدام الموارد البشرية ويجب ان يحظى ذلك باهتمام الادارة العليا ان ارادت من الموارد البشرية عطاء وانجاز، وتهتم سياسة التعويض المادي بتناول ومعالجة عدة عناصر من اهمها:

١- الحدود الدنيا والقصى للأجور (الراتب)

٢- اسس تحديد الراتب هل يتم على اساس المستويات السائدة؟ وهل ان هيكل الاجور يراعي المفاضلة بين المستويات المؤهلات العلمية وسنوات الخدمة؟ او هل يراعي مستويات المعيشة؟ او هل يراعي مستويات الرواتب في دول الجوار؟ منعا للهجرة، او هل يراعي مستويات الاجور في القطاع الخاص؟ فالتساع ان تكون مستويات الرواتب او التعويضات في القطاع الخاص هي اعلى من مثيلتها في القطاع العام، ولكن يعوض هذا الفرق الضمان الوظيفي الاعلى والاستقرار في العمل الحكومي

٣- الحوافز: -يجب معرفة امرين حول العاملين في المنشأة، الاول هو مدى توافر القدرات، وهذا يعتمد على عوامل التدريب والتعليم، والثاني هو مدى استخدامهم لتلك القدرات، وهذا يعتمد بشكل كبير على الحوافز بكل اشكالها (معنوية ومادية) حتى يقتنع العاملون بان المنافع تعود عليهم ايضا"

## المبحث الثالث

### تنمية الموارد البشرية كألية لتحسين إنتاجية المؤسسة الاقتصادية

يشير مصطلح الإنتاجية بصفة عامة إلى نسبة المخرجات إلى المدخلات، وتشمل المدخلات ساعات العمل أو تكلفتها وتكاليف عناصر الإنتاج من الآلات والمعدات، بينما تشتمل المخرجات على المبيعات، والتي تتمثل بالدخل، او الحصة السوقية

ولقد اهتمت معظم الدراسات الخاصة بالإنتاجية بدراسة إنتاجية العمل دون سواه من عناصر الإنتاج سواء كان من خلال عدد العاملين الكلي أو عدد العاملين في كل تخصص على حدة، حتى أنه قد اتفق على حينما تذكر كلمة إنتاجية منفردة فيكون المقصود بها إنتاجية الموارد البشرية والتي تعتبر كمؤشر لإنتاجية المؤسسة، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها:

أ- إنتاجية العمل هي أهم مقاييس تقدم الدولة في اي وقت من الأوقات، كما أنها من أهم الطرق لزيادة الدخل القومي وزيادة دخل المورد البشري وارتفاع مستوى المعيشة

ب- لإمكانية استخدام هذا المقياس كأداة لتقييم أداء الموارد البشرية وتقييم أداء المؤسسات الاقتصادية ككل، ومعرفة مدى استخدام طاقات وقدرات العاملين لديها في جميع تخصصاتهم، ومن ثم يمكن للمؤسسة حصر الطاقات العاطلة لكل وحدة إنتاجية وعلى مستوى كل تخصص، بعبارة اخرى ان انتاجية عنصر العمل تعكس تفاعل عنصر العمل مع عناصر الانتاج الاخرى المساهمة في العملية الانتاجية، وبذلك تصبح انتاجية العمل كمؤشر على كفاءة استخدام الموارد.

ج- الدور الرئيس للعنصر البشري في العملية الانتاجية كونه العقل المدير القادر على الابتكار والابداع واستكمالاً " لهذا الموضوع سوف نتطرق الى دور تنمية الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية

## مفهوم الكفاءة الإنتاجية

**تعرف الكفاءة الإنتاجية:** بأنها الاستعمال الأمثل لعناصر الإنتاج ولكافة الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة بهدف الحصول على أقصى نفع منها. وبالتالي يمكن للمنشأة أن ترفع كفاءتها الإنتاجية بعدة طرق منها:

١ -زيادة قيمة المنتج النهائي مع بقاء قيمة الموارد ثابتة.

٢-زيادة قيمة المنتج النهائي مع زيادة الموارد المستخدمة بنسبة أقل.

٣-بقاء قيمة المنتج النهائي ثابتة وتخفيض الموارد المستخدمة.

و الكفاءة الإنتاجية هي عنصر أساسي من عناصر النمو والتقدم الاقتصادي ، ولذلك تعتبر الكفاءة الإنتاجية العالية هدفاً أساسياً للإدارة في المشروعات الحديثة.

**وتنعكس آثار الكفاءة الإنتاجية على كل من العامل والشركة والمستهلك و المجتمع**

**من خلال الآتي: -**

- فبالنسبة للعامل: قد تؤدي ارتفاع كفاءته الإنتاجية إلى حصوله على أجر أعلى وبالتالي ارتفاع مستواه المعيشي أو قد تؤدي إلى تخفيض ساعات العمل مما تحقق له ميزة معنوية.

- أما بالنسبة للشركة: فإن زيادة كفاءتها الإنتاجية تؤدي إلى خفض التكاليف - زيادة الجودة - زيادة الإنتاج وهذا كله يؤدي إلى زيادة المبيعات والأرباح.

- وبالنسبة للمستهلك: فتنعكس آثار ارتفاع الكفاءة الإنتاجية عليه في خفض أسعار السلع والخدمات وارتفاع مستوى الجودة.

- بالنسبة لمجتمع او الاقتصاد الوطني، فإن الانتاجية تعد مؤشر للنمو الحقيقي.

**بعض المؤشرات التي تعكس دور تنمية الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية :<sup>١</sup>**

١- النهوض بالإنتاج من حيث الكم والنوع: فالتدريب وسيلة مهمة لتنمية القدرات والمهارات البشرية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج كماً ونوعاً.

٢- التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة: لأن العامل المدرب يكون أقدر في استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبة.

---

د.علي السلمي (١٩٧٠)، إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية - دار المعارف بمصر - القاهرة (مصر).

٣- تخفيض الحوادث والإصابات بين العمال: نتيجة فهمهم لطبيعة العمل وسير حركة الآلات.

٤- تقليل الحاجة إلى الإشراف: لأن العامل المدرب لا يحتاج إلى إشراف محكم ومستمر، وبالتالي فالتدريب يساهم في تقليل عدد الوظائف الإشرافية اللازمة مما يساهم في تقليل تكلفة هذه الوظائف.

٥- تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات: لأن تدريب العامل تساعد على تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها نتيجة جهله بطريقة وأسلوب العمل على الآلة.

٦- رفع مستوى جودة الإنتاج: فبرامج التدريب الجيدة تساهم في تحسين طريقة وأسلوب العمل مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة لزيائنه.

٧- رفع الروح المعنوية: إن معرفة الفرد العامل بكيفية انجاز عمله وإتقانه له تؤدي إلى زيادة الاهتمام بالعمل وإلى التقليل من معدلات الغياب ودوران العمل ان الاحاطة بموضوعة الكفاءة الانتاجية يتطلب الاشارة الى كلفة العمل ومؤشراتها، فكلفة العمل نقصد بها متوسط الاجر الذي يحصل عليه كل عامل في المنظمة ويمكن التعرف على مؤشرات هذه الكلف من خلال الاتي:

١- نسبة تكاليف العمل / المخرجات \* ١٠٠

وان ارتفاع هذه النسبة فانه قد يفسر باحدى الحالات الاتية

أ- ندرة العمل (ارتفاع الاجور)

ب- او ربما الافتقار الى العمالة الماهرة (انخفاض المخرجات)

٢- نسبة اجمالي تكاليف العمل / اجمالي المدخلات \* ١٠٠

وارتفاع هذه النسبة قد يعكس عدة امور منها

أ- توظيف العمالة الماهرة

ب- اسلوب انتاجي كثيف العمالة

ت- اعادة العمل على المنتجات ذات العيوب

ث- هناك ساعات عمل اضافية زائدة

ج- عدم الاستخدام الحقيقي لقدرات العاملين

## الفصل الرابع: سوق العمل

يقصد بسوق العمل الآلية التي تحدد من خلالها مستويات كل من الأجر ومستوى التوظيف. وكأي سوق فإن سوق العمل تتكون عناصره من عرض العمل، والطلب عليه والوضع التوازني بين العرض والطلب. والذي سوف يهتم بهما هذا الفصل:

### أولاً: خصائص سوق العمل

هناك جملة من الخصائص تميز سوق العمل عن غيره من الأسواق، منها:

١. ترتبط خدمة العمل بالعامل نفسه، ولا يمكن فصلها عنه وبالتالي فإن خدمة العمل تُوجر ولا تباع.
٢. اختلاف القدرة التفاوضية بين جانبي السوق (عرض العمل، الطلب عليه) تبعاً إلى حجم السكان، هيكل السكان، مستوى البطالة، الأجر السائدة.
٣. يمارس حجم السكان تأثيراً مزدوجاً على جانبي السوق فزيادة حجم السكان تؤدي إلى زيادة عرض العمل، ومن ناحية أخرى تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل. وهذا يعني وجود علاقة بين سوق العمل وسوق السلع والخدمات.
٤. يتأثر سوق العمل بالمستوى التكنولوجي والمهارات فزيادة المستوى التكنولوجي والمهارات تدفع إلى انخفاض الطلب على العمالة وبالذات غير الماهرة.

### ثانياً: مفاهيم متعلقة بسوق العمل:

١. الأجر: ثمن سلعة (خدمة) العمل التي يقدمها العامل إلى رب العمل من خلال العملية الانتاجية ويأخذ الأجر عدة أشكال:

أ. الأجر النقدي: وهو الأكثر شيوعاً في العالم المعاصر.

ب. الأجر العيني: كالطعام والإيواء، أو ملابس.

ج. يمكن التمييز بين نوعين آخرين هما.

- الأجر الاسمي: وهو ما يستلمه العامل عن وحدة العمل (ساعة، يوم) بعملة معينة وبالأسعار الجارية والأجر هنا لا يقيس تطور القوة الشرائية للأجر المدفوع.

- **الاجر الحقيقي:** وهو الاجر الاسمي مقسوما على الرقم القياسي للأسعار والاجر هنا يبين ما يمكن ان يحصل عليه العامل من سلع وخدمات بالأجور الاسمية المستلمة اي:

$$W^{\circ} = \frac{W}{P}$$

$W^{\circ}$ : الاجر الحقيقي.

$W$ : الاجر الاسمي.

$P$ : الاسعار.

٣. **عرض العمل:** ويقصد به الايدي العاملة المستعدة للعمل والتخلي عن وقت الفراغ مقابل اجر يكون كافي للتخلي عن وقت الفراغ.

٤. **الطلب على العمل:** ويقصد به قوة العمل المعدة والمطلوبة للبدل والاداء في مجتمع ما ، بالتالي فان الطلب على العمل يتمثل في فرص العمل المتاحة في جميع اوجه النشاط الاقتصادي في مجتمع ووقت ما .

**ثالثاً: نظريات تحديد الاجور:** العمل هو النشاط الانساني المبذول للحصول على منفعة والمنفعة هي ما يحصل عليه العامل من اجر وبرزت اهمية كيفية دفع الاجر، وكيفية تحديده، فذهب البعض الى اجر القطعة كتحفيز لزيادة الانتاجية، ولكن مع التقنيات الحديثة وامكانية الانتاج بكميات كبيرة دفع اصحاب الاعمال الى تفعيل اجر الوقت، اي تحديد اجر العمل عن ساعة عمل، وهناك اجر الحوافز، وبناءاً عليه يتم تحديد معدل اداء متوسط العمال وما زاد عن ذلك يعد اجر اضافي يستحق عليه حافز وهذا الحافز يصل الى حد اكتتاب العمال في ملكية راس المال أي وجود اسهم لهم . هذا ما يتعلق بكيفية دفع الاجور. اما عن كيفية تحديد الاجر فيمكن تناولها من خلال الاتي:

١. **التوظيف الحكومي:** فالحكومة تراعي جملة اعتبارات عند تحديد الاجر فيها:

- متطلبات المعيشة.
- المؤهلات العلمية.
- مستوى الاجور في القطاع الخاص.
- مستوى الاجور في دول الجوار .

٢. نظرية الحد الأدنى للأجور: وهي في إطار المدرسة الليبرالية (القطاع الخاص) وتذهب الى ان الاجر يجب ان يعادل قيمة الاحتياجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى وان قوى العرض والطلب على العمل كفيلة بالمحافظة على هذا الحد.

٣. نظرية القيمة - المنفعة: وتذهب هذه النظرية ان السلع بحد ذاتها ليس لها قيمة الا إذا كانت تحمل منفعة استعمالية او قيمة تبادلية في السوق وبالتالي فان قيمة العمل مشتقة من منفعة السلعة المنتجة او قيمتها التبادلية والتي يساهم العمل في انتاجها، وبالتالي فان ما يحدد الاجور هو انتاجه وحد العمل الاخيرة او ما يسمى بالإنتاجية الحدية للعمل.

انتاجية العمل: وهي تمثل كمية الناتج لكل وحدة من وحدات العمل (ساعة، يوم، عامل) وتقاس من خلال نسبة اجمالي الانتاج الى عدد العاملين. اما معدل نمو انتاجية العمل فأنها تقاس بالتغيير السنوي في اجمالي الناتج المحلي لكل يوم مقاساً بالاسعار الثابتة.

مثال: اذا كان الناتج المحلي لسنة ١٩٩٠ ٢٣١ مليار دينار وكان مجموع العمال هو (١٤٣٦١) الف عامل وفي سنة ١٩٩١ بلغ الناتج المحلي ٢٣٦ مليار دينار كان مجموع العمال (١٣٨٢٦) الف عامل، اوجد معدل نمو انتاجية العمل للسنتين اعلاه.

$$\text{الحل: انتاجية العمل لسنة ١٩٩٠} = 1000.000 \times \frac{231}{14361}$$

$$16085 =$$

$$\text{انتاجية العمل لسنة ١٩٩١} = 1000.000 \times \frac{236}{13826}$$

$$= 17069 \text{ وحدة من الناتج}$$

معدل انتاجية العمل:

$$= \frac{\text{انتاجية العمل في السنة } n - \text{انتاجية العمل في السنة } n-1}{\text{انتاجية العمل في السنة } n-1}$$

$$= 100 \times \frac{16085 - 17069}{16085} = 6\%$$

الانتاجية الحدية: هو الزيادة في الناتج الكلي في وقت ما والتي تترتب على زيادة العاملين بعامل اضافي اي ان الانتاجية الحدية تتمثل في انتاجية العامل الاخير وما يضيفه الى الانتاج الكلي وهي تمثل المشتقة الاولى لدالة الانتاج.

$$\frac{\Delta y}{\Delta n} \text{ او } \frac{\Delta y}{\Delta L}$$



٤. **نظرية فائض القيمة:** يرى ماركس ان قيمة اي سلعة متحدد بمقدار العمل (ساعات العمل) المبذولة في انتاجها فمصدر القيمة هو العمل، اي ان العمل ليس قيمة في حد ذاته وانما قيمة العمل تتجسد في قيمة السلعة، والذي يفترض ان يظهر في عملية التبادل، واذا عد العمل سلعة فانه يجب دفع ثمنها كاملاً حسب قوانين التبادل السلعي الا ان ذلك لم يحصل حسب ما ذهب اليه ماركس. اذ يرى ماركس ان العمل يقسم الى عمل ضروري وعمل زائد، فالعمل الضروري هو الذي يقضيه العامل في العمل كي يحصل على قيمة الموارد الضرورية لمعيشته واسرته، اما العمل الزائد هو الوقت الذي يقضيه العامل في العمل زيادة على وقت العمل الضروري، وهذا الوقت غير مدفوع الاجر، عبر عنه بفائض القيمة، اي ان فائض القيمة يتكون من القيم التي ينتجها العامل خلال عمله اثناء ساعات العمل الزائدة وهذه الساعات لا يحصل مقابلها على اي دخل او اجر بل يستولي عليها الرأسماليون لانهم يمتلكون وسائل لإنتاج تترجم على شكل تراكم رأسمالي او ربح نقدي لهم.

#### رابعاً: تحليل البطالة حسب النظرية الاقتصادية

١. البطالة: المفهوم – الابعاد – الانواع

للبطالة مفهومان

**الاول:** المفهوم الرسمي الذي تبينه منظمة العمل الدولية، وهو يعد البطالة تشمل كافة الاشخاص اللذين في سن العمل وراغبين فيه وبيحثون عنه الا انهم لا يجدون خلال فترة محددة.

**الثاني:** هو المفهوم العلمي، وتعرف البطالة على انها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداماً كاملاً وامثلاً، مما يؤدي الى تدني رفاهية المجتمع عما كان يمكن الوصول اليه، وانطلاقاً من هذا المفهوم للبطالة يمكن الاشارة الى وجود بعدين لها.

**البعد الاول:** يتمثل في حالة الاستخدام غير الكامل لقوة العمل، ويندرج ضمن هذا البعد ما يعرف بالبطالة الظاهرة (الصريحة) وهي تظهر على شكل وجود افراد لا يملكون عمل اي ليست لديهم انتاجية التوظيف وبالتالي هناك امكانية لزيادة الناتج مع زيادة التوظيف ومن انواع هذه البطالة:

أ. **البطالة الاجبارية:** وهي حالة اجبارية يقع فيها الفرد العاطل عن العمل رغم وقدرته ورغبته في العمل لأنها تنشأ بسبب تسريح جزء من العمالة من الشركات دون تدريبهم والحاقهم بشركات اخرى ومن اشكال البطالة الاجبارية..

- **البطالة الهيكلية:** ويحدث هذا النوع من البطالة نتيجة التغير في الهيكل الاقتصادي، وبمعنى أدق بالهيكل الانتاجي (نتيجة التغير في هيكل الطلب على المنتجات فيتغير الطلب على العمل تبعاً لتغير الطلب على السلع). ومن اسبابها ايضاً التقدم التقني الذي يؤدي الى خلق سلع جديدة أفضل واجود من القديمة وبنفس الوقت لا يتطلب انتاجها المزيد من العمل وهذا من شأنه ان يدفع الى وجود بطالة في صفوف العمال الذين يفتقرون للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المجالات الجديدة.

- **البطالة الدورية:** وهي البطالة التي تحدث نتيجة حصول تقلبات دورية في النشاط الاقتصادي (كساد - ازدهار - رواج - ركود). وبالتالي فان هذه البطالة تحدث في اوقات الركود والكساد نتيجة قصور او ضعف الطلب الكلي اذ يؤدي هذا القصور الى انخفاض الانتاج ثم تسريح العاملين.

- **البطالة الموسمية:** وتظهر هذه البطالة نتيجة التغير في الطلب على العمل بسبب موسمية الانتاج مثلاً العاملون في القطاع الزراعي يعانون من البطالة في موسم معين، وكذلك العاملون في القطاع السياحي.

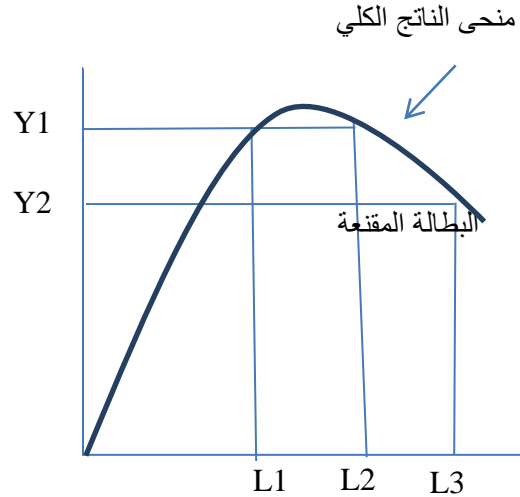
ب. **البطالة الاختيارية:** ومن ضمنها البطالة الاحتكاكية اذ تنشأ هذه البطالة عندما يترك الافراد عملهم بإرادتهم من اجل البحث عن فرص عمل أفضل من السابقة تناسب قدراتهم ومهاراتهم الا انهم لم يجدوا تلك الفرصة بعد بسبب قصور في المعلومات داخل سوق العمل. وعادة ما يتم علاج هذه البطالة عبر تقصير فترة البحث عن العمل من خلال تنظيم مكاتب العمل، واعلانات الطلب عن العمل. وكذلك ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب رفض بعض الافراد القادرين على العمل بالأجور السائدة.

وهذه النقطة موضع اختلاف بين النظريات الاقتصادية فالنظرية الكلاسيكية ترى ان هذا النوع من البطالة هي بطالة اختيارية فيما تذهب النظرية الكينزية الى انها بطالة اجبارية.

**البعد الثاني للبطالة:** يشمل هذا البعد في حالة الاستخدام غير الامثل للعاملين، فيندرج في هذا البعد ما يعرف بالبطالة المقنعة.

**اذن البطالة المقنعة هي:** حالة التحاق الافراد بوظائف معينة ويتقاضون عليها اجور في حين ان انتاجهم او اسهامهم في العملية الانتاجية لا يكاد يذكر او سالبة.

وان لا استغناء عنهم لا يؤثر باي حال على حجم الانتاج، وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول النامية ذات الحجم السكاني الكبير والجهاز الحكومي الضخم والشكل الاتي يوضح البطالة المقنعة وعلاقتها بالنتاج الكلي.



تجميع العاملين في المستوى  $L1$   $L2$  لا يضيفون شيئاً الى الناتج الكلي او ان اضافتهم قليلة جداً بعد ما وصل الناتج الى  $Y1$  والتخلي عنهم لا ينقص شيء من ذلك الناتج، اي ان انتاجيتهم الحدية تقرب من الصفر اما المستوى  $L2$   $L3$  من المعادلة فان انتاجهم الحدية سالبة وقد تسببوا في تناقص الناتج الكلي ووصوله الى المستوى  $Y2$  وعند التخلص منهم يعود مستوى الناتج الى المستوى  $Y1$ .

خامساً: النظريات المفسرة للبطالة (تحليل سوق العمل)

النظرية الكلاسيكية:

مقدمة: يقصد بالنظرية الكلاسيكية، مجموعة الافكار والتحليلات الاقتصادية التي بدأت في بريطانيا في اواخر القرن الثامن عشر، والإطار العام لهذه النظرية يقوم على مجموعة من الاركان وهي:

- الاقتصاد يستقر ويتوازن عند الاستخدام الكامل.
- عرض السلع والخدمات يخلق الطلب عليها.
- للنقود ووظيفة واحدة هي التبادل.

- مررنه الاجور والاسعار، وسعر الفائدة. كفيلة بتحقيق التوازن عند الاستخدام الكامل. وفيما يتعلق بتحليلهم لسوق العمل (البطالة) وهو موضوعنا فان الفروض التي قامت عليها نظريتهم في هذا المجال هو:

أ. مرونة الاجور الاسعار كفيلة بتحقيق الاستخدام الكامل (عدا البطالة الاختيارية).

ب. يتوقف حجم الانتاج على حجم الاستخدام والعلاقة طردية في المراحل الاولى من الانتاج وعكسية في المراحل اللاحقة

$$y = F(L) \rightarrow y = YL - BL^2 \rightarrow (1)$$

ج. يتحدد حجم الاستخدام بعرض العمل والطلب عليه ويمكن معرفة نظريتهم حول توازن سوق العمل من خلال التعرف على ارائهم حول عرض العمل والطلب عليه.

**عرض العمل:** نظر الكلاسيكي الى عرض العمل على انه دالة بالاجر الحقيقية  $\left(\frac{w}{p}\right)$  اي ان الاجور الحقيقية وليست النقدية هي التي تحدد عرض العمل وان هناك علاقة طردية بين الاجر الحقيقي وعرض العمل يمكن تصويرها كالاتي:

$$L_s = \left(\frac{w}{p}\right) = w \cdot$$

$$L_s = a + b \left(\frac{w}{p}\right) \text{ ————— (2) } w^\circ \text{ الاجر الحقيقي}$$

P الاسعار

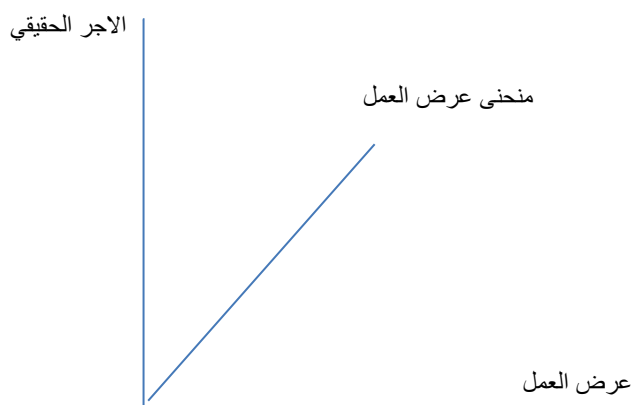
b,a ثوابت

والعلاقة (٢) تعكس ان عرض العمل دالة متزايدة في الاجر الحقيقي.

وتفسير هذه العلاقة من وجهة نظر الكلاسيكي الاتي:

١. الافراد لا يقعون بالوهم النقدي اي انهم لا يهتمون فقط بالاجر النقدي اولا سمي والتغيرات فيه بل الى مستوى الاسعار ايضاً. عند عرضهم للعمل لان الافراد لا يبذلون جهداً في العمل الا من اجل الحصول على السلع والخدمات التي تؤمن لهم العيش وهذا ما يوفره الاجر الحقيقي وليس النقدي.

٢. ان الافراد يقسمون اوقاتهم بين العمل والفراغ والوقت المخصص للعمل يستلزم اجراً يحصل عليه العامل بينما وقت الفراغ يتضمن كلفة تتمثل في الاجر الذي كان من الممكن الحصول عليه، لذلك مع ارتفاع الاجر الحقيقي فان وقت الفراغ يصبح اكثر كلفة والتصرف الرشيد للأفراد يدفعهم الى تقليص وقت الفراغ مما يعني زيادة عرض العمل هذا من ناحية ومن ناحية اخرى، فان وقت الفراغ يخصص جزء منه للراحة والجزء الاخر للبحث عن العمل لذلك مع ارتفاع الاجور الحقيقية يدفع الافراد الى تقليص الوقت المخصص للبحث عن العمل، وعليه يقدر منحنى عرض العمل كالآتي:-

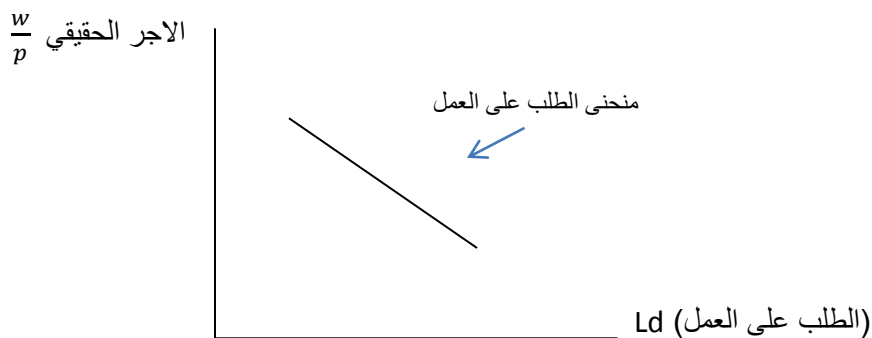


الطلب على العمل: يعتمد الطلب على العمل على الاجر الحقيقي ايضاً، حسب النظرية

$$Ld = F\left(\frac{w}{p}\right) = f(w \cdot)$$

$$Ld = c - d\left(\frac{w}{p}\right)$$

c,d ثوابت



وتفسير هذه العلاقة كالآتي:

١. ان المنتجين لا ينظرون الى مستوى الاجور النقدي (الاسمي) عند تحديد طلبهم على العمل بل الى الاسعار ايضاً اذ قد يزداد طلبهم على العمل مع ارتفاع الاسعار وثبات الاجور او ارتفاعها بنسبة اقل، او مع ارتفاع الاجور النقدي بنسبة اقل من ارتفاع الاسعار.

٢. وعليه يستمر المنتج في طلبه على العمل الى الحد الذي تتساوى فيه الانتاجية الحدية للعامل الاخير (MPL) بالوحدات الطبيعية مضروبة في سعر الوحدة، مع الاجور النقدي المدفوع اي

$$MPL P = W \quad \text{--- (3)}$$

وبما ان الانتاجية الحدية بالوحدات الطبيعية للعمل (MPL) تتناقص مع استمرار التوظيف (الاستخدام) لذا فان المنتج يستمر بالاستخدام في حالتين هما ارتفاع الاسعار او انخفاض الاجور النقدي مع ثبات الاسعار. وبإعادة ترتيب العلاقة (٣) يتضح ما يلي:

$$MPL = \left( \frac{W}{P} \right) = w^o$$

وإذا علمنا ان الانتاجية الحدية للعمل هي المشتقة الاولى لدالة الانتاج السابقة

$B, \delta$  ثوابت

$$y = \delta L - BL^2$$

$$\frac{\delta y}{\delta L} = -2BL$$

$$\therefore MPL = \frac{\delta y}{\delta L} = \frac{w}{p} = w^o \quad \text{--- (4)}$$

### التوازن في سوق العمل:

يحقق التوازن في سوق العمل عند تقاطع منحنى الطلب على العمل (Ld) مع منحنى عرض العمل وهذا التوازن يحصل عند استخدام الكامل (حسب ما ذهب اليه الكلاسيك) اي لا توجد بطالة اجبارية وان حصلت فهي بطالة ارادية ويتحقق في هذا التوازن النتائج التالية:

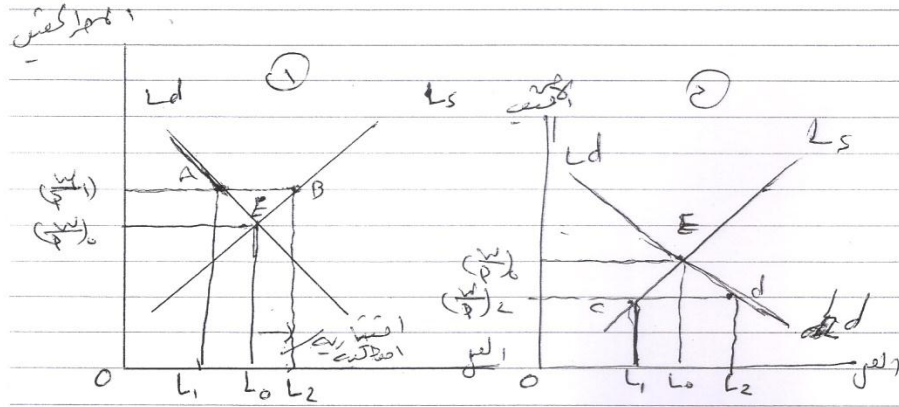
١. الاجر الحقيقي التوازني يحدد حجم العمل التوازني.

٢. يتحدد حجم العمل التوازني عند تساوي الاتي بين كل من عرض العمل، الطلب عليه، الاجر الحقيقي، الانتاجية الحدية، وبين الاجر الحقيقي ومعدل لاجلال وبين دقت العمل ووقت الفراغ.

٣. حجم العمل التوازني يحدد حجم الانتاج التوازني الموافق له عند الاستخدام الكامل اي

$$Ls = f\left(\frac{w}{p}\right) = Ld = f\left(\frac{w}{p}\right) = y = \frac{dy}{dL}$$

ويوضح الشكل الاتي التوازن في سوق العمل



يوضح الجزء (١) من الشكل

التوازن في سوق العمل عند المستوى  $L_0$  (عرض العمل = الطلب عليه) عند مستوى الاجر التوازني  $\left(\frac{w}{p}\right)_0$  عند مستوى الاستخدام الكامل اي لا توجد بطالة (عدا الاحتكاكية) فاذا ارتفع الاجر الحقيقي الي  $\left(\frac{w}{p}\right)_1$  سيكون عرض العمل عند النقطة (B) ويتحدد بالمستوى  $OL_2$  بينما سيكون الطلب على العمل عند النقطة (A) ويتحدد بالمستوى  $OL_1$  والمسافة A-B تمثل بطالة اجبارية الا انها سرعان ما تزول بفعل مررتة لاجور، اذ عند هذا المستوى المرتفع من الاجور الحقيقية يحصل تنافس على العمل من قبل العمال وهذا التنافس يؤدي الى تخفيض الاجور الحقيقية الذي يؤدي بدوره الى زيادة الطلب على العمل تدريجيا وانخفاض عرض العمل تدريجياً مما يؤدي الى العودة الى نقطة التوازن واختفاء البطالة الاجبارية ولم ينف الكلاسيك وجود بطالة عند المستوى  $L_0L_2$  الا افهم عدد ذلك بطالة اختيارية لانه بإمكان العمل ضمن الاجور السائدة.

وعندما تنخفض الاجور الحقيقية دون مستوى الاجر التوازني كما يعكسها الجزء (٢) في الشكل هنا تحصل حالة معاكسة، اذ يتحدد الطلب على العمل عند النقطة d وعرض العمل عند النقطة c ويحصل هنا فائض في الطلب على العمل، ولكن هذا الفائض سرعان ما يتأثر بسبب

تنافس ارباب العمل على العمل الذي يؤدي الى رفع مستوى الاجور، فينخفض الطلب تدريجياً بزيادة العرض تدريجياً أيضاً حتى الوصول الى مستوى التوازن الاصلي.

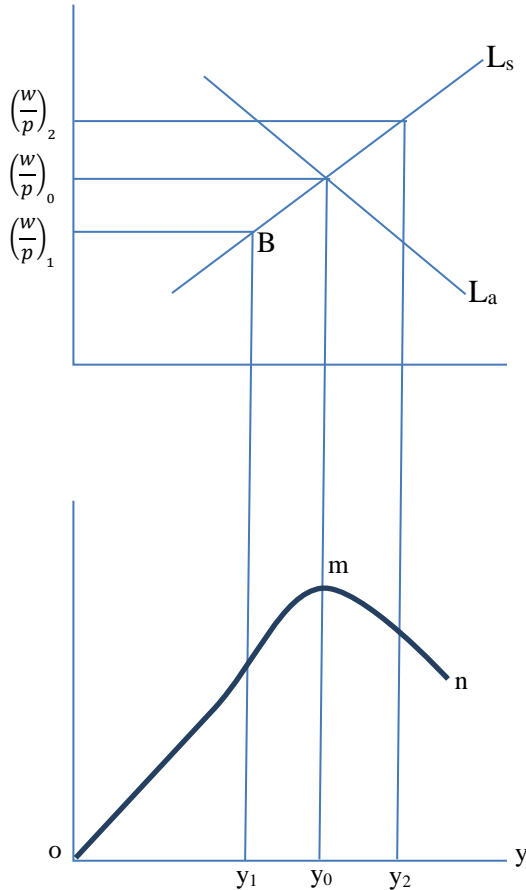
علاقة مستوى الاستخدام (التوظيف) بالنتائج من خلال الشكل البياني ٣ يتضح ما يلي:

١. ان الاجر الحقيقي التوازني يحدد مستوى التوظيف التوازني عند المستوى  $OL_0$ . في الجزء (أ) من الشكل.

٢. مستوى التوظيف التوازني اعلاه يحدد مستوى الناتج عند  $OY_0$  وهو المستوى التوازني في الجزء (ب) من الشكل ٣

٣. عند مستوى الاجور الاقل من الاجر التوازني فان الاقتصاد يعمل عند مستوى اقل من الاستخدام الكامل وان المنتجين يستمرون بالطلب على العمل لان الانتاجية الحدية للعمل موجبة، الى ان يصل مستوى الناتج الى  $m$ . وهنا فان مستوى الاجور يساوي الانتاجية الحدية.

٤. عند مستوى الاجور الاعلى من التوازني  $\left(\frac{w}{p}\right)_2$  فانه لا يمكن للمنتجين ان يستمروا بطلبهم على العمل وان فعلوا ذلك فان تصرفهم يعد تعرف غير رشيد لان الانتاجية الحدية ستكون بالسالب وهي اقل من مستوى الاجور الحقيقية.



$y_1$ : لا يحقق الاستخدام الكامل

$y_2$ : استخدام غير امثل

والعمال هنا يريدون فرض اجور

لا تتناسب مع انتاجهم



امثلة:

في اقتصاد الكلاسيكي توفرت لديك المعطيات التالية:

$$y = 100L - 0.01L^2 \text{ دالة الانتاج}$$

$$Ls = 3000 + 50 \left( \frac{w}{p} \right) \text{ دالة عرض العمل}$$

المطلوب: جد ما يلي:

١. دالة الطلب على العمل. ٢. الاجر الحقيقي التوازني. ٣. حجم العمل التوازني. ٤. حجم الانتاج التوازني.

الحل: ١. دالة الطلب على العمل

تتوقف المؤسسة عن الطلب على العمل الى الحد الذي شارك فيه الانتاجية الحدية مع الاجر الحقيقي

$$\frac{\Delta y}{\Delta L} = \frac{dy}{dL} = \frac{w}{p} \text{ اي}$$

ومن دالة الانتاج، تحصل على الانتاجية الحدية للعمل ونساويها بالاجر الحقيقي

$$y = 100L - 0.01L^2 =$$

$$\frac{dy}{dL} = 100 - 0.02L = \frac{w}{p}$$

$$\therefore 100 - 0.02L = \frac{w}{p}$$

$$0.02L = 100 - \frac{w}{p}$$

$$\therefore L = \frac{100}{0.02} - \frac{1}{0.02} \left( \frac{w}{p} \right)$$

$$\therefore Ld = 5000 - 50 \left( \frac{w}{p} \right) \rightarrow$$

وهي دالة الطلب على العمل

٢. الاجر الحقيقي التوازني يتحدد عند تساوي دالة عرض العمل مع دالة الطلب عليه الى:

الطلب على العمل  $50 \left(\frac{w}{p}\right) = 5000 - 50 \left(\frac{w}{p}\right)$  عرض العمل  $3000 + 50 \left(\frac{w}{p}\right)$

$$100 \left(\frac{w}{p}\right) = 2000$$

$$\frac{w}{p} = \frac{2000}{100} = (20) \text{ الاجر التوازني}$$

٣. حجم العمل التوازني: تحصل عالية بتعويض الاجر التوازني في كل من دالة العرض والطلب على العمل

$$Ls = 3000 + 50 (20)$$

$$= 4000 \rightarrow \text{حجم العرض}$$

$$Ld = 5000 - 50 (20) \text{ حجم الطلب}$$

$$= 4000$$

٤. حجم الانتاج التوازني يتحدد بعد تحديد حجم العمالة ثم يفرض حجم العمالة في الانتاج التوازني

$$y = 100l - 0.021L^2$$

$$y = 100(4000) - 0.01(4000)^2 = 240000$$

مثال ٢ : في اقتصاد معين كانت دالة الطلب والعرض على العمل كالآتي:

$$Ld = 4000 - \left(\frac{w}{p}\right)$$

$$Ls = -2000 + 2999 \left(\frac{w}{p}\right)$$

المطلوب:

١. حدد مستوى الاجر الحقيقي التوازني.
٢. اذا كانت مستوى الاسعار  $p=2$  فما هو الاجر النقدي (الاسمي).
٣. افرض الحد الادنى للاجور  $w_1=6$  فما هو عدد العاملين وغير العاملين.

الحل: الاجر التوازني يتحدد عند مساواة كل من الفرص مع الطلب

$$-2000 + 2999 \left(\frac{w}{p}\right) = 4000 - \left(\frac{w}{p}\right)$$

$$3000 \left( \frac{w}{p} \right) = 6000$$

$$\frac{w}{p} = \frac{6000}{3000} = 2$$

$$\frac{w}{p} = 2 \quad \therefore \text{الاجر الحقيقي}$$

$$2 = \frac{w}{2} = \quad \therefore \quad w = 4 \text{ الاجر النقدي}$$

٣. لو كان الحد الأدنى للأجور ٦ فما هو عدد العاملين وغير العاملين.

لنفرض أولاً في دالة العرض

$$L_s = -2000 + 2999 \left( \frac{6}{2} \right)$$

$$= -2000 + 8997$$

$$= 6997$$

عرض العمل هو

$$L_d = 4000 - \left( \frac{6}{2} \right)$$

$$= 3997$$

الطلب على العمل هو

$$6997 - 3997 = 3000$$

$$3000$$

∴ البطالة هي